



วารสาร สหวิทยาการศึกษา และพัฒนาสังคม

Interdisciplinary Journal of Education
and Social Development

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน 2568

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม

(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน 2568

วัตถุประสงค์

วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์และนักศึกษา ในมิติเพื่อสนับสนุนการศึกษา การสอน การวิจัย รวมทั้งนักวิชาการและผู้สนใจ ในมิติทางด้านการศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดออกวารสาร ทุก 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ)

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 สิงหาคม)

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ตุลาคม)

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม (เผยแพร่ทางเว็บไซต์ 31 ธันวาคม)

ที่ปรึกษา

ผศ.ร.ท.ดร.ณัฐชัย จันทชุม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บรรณาธิการ

อ.ดร.มานิตย์ มาปะโท

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

ดร.จิราติ โยระพล

วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม

กองบรรณาธิการ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.จุฑามาศ สิงห์ชัยนรา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 2. ผศ.ดร.ณัทภา สุริยะ | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 3. ดร.รสริน อัจโรสง | ผู้จัดการโรงเรียนนานาชาติเซนต์สตีเฟ่นส์ เขาใหญ่ |
| 4. ดร.ณัฐพงศ์ ผดสูงเนิน | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครราชสีมา |
| 5. อ.ดร.จำรัส มุ่งเผือกกลาง | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 6. อ.ดร.สุวัฒน์ อาษาสิงห์ | วิทยาลัยนครราชสีมา |
| 7. ผศ.พิเศษ ดร.ณฐาพัชร วรพงศ์พัชร | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ |
| 8. ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ | มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ |
| 9. ผศ.คมสัน ศรีบุญเรือง | มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี |
| 10. อ.ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ | มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ |
| 11. ดร.นัสชนะ ส่างช้าง | นักวิชาการอิสระ |
| 12. ดร.จักรกฤษณ์ ภูพงษ์พัฒน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตะครอง |

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

ดร.จิรนนท์ สุริยะป้อ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นายอนันตชัย กลั๊บสูงเนิน

ออกแบบปก/จัดรูปเล่ม

นายอนันตชัย กลั๊บสูงเนิน

พิสูจน์อักษร

นายอนันตชัย กลั๊บสูงเนิน

สำนักงาน

บริษัทสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม

เว็บไซต์วารสาร

<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/Interdisciplinary>

บทบรรณาธิการ

ยินดีต้อนรับสู่ วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 วารสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เชิงวิชาการในมิติที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษาศังคมศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระดับสูง และผลักดันการพัฒนาสังคมในทิศทางที่ยั่งยืน

บทความที่น่าสนใจในฉบับนี้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่สะท้อนบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมร่วมสมัย ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษา การเสริมสร้างความเข้าใจด้านสังคมวัฒนธรรม รวมถึงแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาสังคมที่ซับซ้อน องค์ความรู้ที่ถ่ายทอดโดยนักวิชาการและนักวิจัยในฉบับนี้ ล้วนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อเสริมสร้างพลังให้การพัฒนาก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารฉบับนี้จะช่วยจุดประกายแนวคิดเชิงวิเคราะห์ให้กับผู้อ่าน และเป็นแรงผลักดันให้เกิดความร่วมมือระหว่างวงวิชาการและภาคสังคมในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเข้มแข็งและมั่นคงทางปัญญา

ท้ายที่สุดนี้ ในนามของกองบรรณาธิการ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนการจัดทำวารสาร ทั้งคณาจารย์ นักวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านทุกท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วารสารสหวิทยาการศึกษาศึกษาและพัฒนาสังคม จะเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีคุณค่า และส่งเสริมการสร้างสรรคความรู้เพื่อสังคมไทยอย่างยั่งยืน

อาจารย์ ดร.มานิตย์ มาปะโท

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความวิชาการ

ถอดรหัสภูมิปัญญา: บทบาทและอิทธิพลของสื่อบุคคลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

รัฐวิทย์ พงษ์วัชรนนท์, สุภาภรณ์ ศรีดี, หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล 1

จากผืนดินสู่ปัญญา:การจัดการความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินสู่ความยั่งยืน

รัฐวิทย์ พงษ์วัชรนนท์, สุภาภรณ์ ศรีดี, หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล 13

บทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในการจัดการตนเอง เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

รัฐวิทย์ พงษ์วัชรนนท์, สุภาภรณ์ ศรีดี, หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล 24

บทความวิจัย

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

สรายุธ รัศมี, ธนเมศฐ์ จิรัชตะสิริ, วิทยา คำมีภา, 35

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

นนทิภา โรจนะบุรานนท์, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล 49

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

หิรัญชัย หรุ่นเลิศ, ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล 62

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครรราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครรราชสีมา

อุเทน ช่างทองมะดัน, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 77

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคณาการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

ทรงศักดิ์ สาวันดี, วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม 91

สารบัญต่อ

บทความวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 5

พัชรี แก้วใส, งามใจ เทียมกลาง

106

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสุโขทัย

ณภัทร สุวัชรกุล, คัมภีร์ สุดแท้

118

ถอดรหัสภูมิปัญญา: บทบาทและอิทธิพลของสื่อบุคคลต่อการถ่ายทอด

องค์ความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

Decoding Wisdom: The Role and Influence of Personal Media on Transmission Knowledge of Philosopher of Sufficiency Economy

รัฐวิทย์ พงษ์วัชรนนท์¹ สุภาภรณ์ ศรีดี² หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล³

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Rattavit Pongwatcharanon¹ Supaporn Sridee² Hareuthai Panyarvuttrakul³

Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding Author, E-mail: rattavit1998@gmail.com

(Received: 3 February, 2025 ; Edit: 6 March, 2025; accepted: 6 March, 2025)

บทคัดย่อ

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ถือได้ว่าเป็นสื่อบุคคลภายในชุมชนที่มีบทบาท และอิทธิพลที่มีความสำคัญในสำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร ประสบการณ์ทางด้านเกษตรกรรม การชักจูงใจ และโน้มน้าวจิตใจในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการให้โอกาสผู้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น ชาวบ้าน และประชาชนสามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาข้อมูลให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมีช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการสื่อออกมาตามวัตถุประสงค์ และเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงกาลเทศะ ความเหมาะสม บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิต จะสะท้อนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงทัศนคติ และพฤติกรรมของชุมชนที่เป็นแบบแผน การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความตระหนัก และเห็นคุณค่าจากการรวบรวมประสบการณ์ การเรียนรู้จนเกิดการยอมรับ และนำไปสู่การนำไปใช้ประโยชน์ และลงมือปฏิบัติจริง จึงเป็นกระบวนการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในการถ่ายทอดจากสื่อบุคคลต่าง ๆ ที่มีอยู่ และจำเป็นต้องดำรงรักษาไว้ ดังนั้น ความสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ นำมาผสมผสานกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนา เพิ่มพูนผลผลิตทางการเกษตร รายได้ให้กับเกษตรกรในชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: ภูมิปัญญาท้องถิ่น, บทบาทสื่อบุคคล, สื่อบุคคล, ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

Abstract

The philosopher of sufficiency economy can be regarded as the mass media within the community, which plays an important and influential role in creating agricultural knowledge. Farming experiences persuade people to pass on local wisdom by providing opportunities for recipients, such as villagers and the public, to express their opinions and participate in developing more effective information. This also depends on the choice of clear, easy-to-understand language and the use of various channels to convey the subject based on its purpose and timing. Taking into account the season and appropriateness, the atmosphere and environment reflect the concept of a way of life, which expresses the behaviors and attitudes typical of a community. Continuous collaboration is a process that can be used to address the challenges of conveying different aspects of the media, ensuring they are maintained and integrated with the adoption of innovation and technology for further development. This approach aims to increase agricultural productivity, improve the income of farmers in the community, and contribute to the sustainable development of the country's economy.

Keywords: local wisdom, roles of person, person as a role model, philosopher of sufficiency economy

บทนำ

สื่อบุคคล (Personal media) คือ สื่อที่มีบทบาทสำคัญในส่งผ่านข้อมูล โดยผู้ส่งสารที่เป็นตัวบุคคลนำข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสารโดยตรง ซึ่งการสื่อสาร ประเภทนี้จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ส่งสารข้อมูล จำเป็นจะต้องมีการเตรียมความพร้อมในข้อมูลต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และวัน เวลา และสถานที่ และสถานการณ์ (พัชรภา ขาวบริสุทธิ์, 2561) ซึ่งสื่อบุคคลนั้นจะมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการสื่อสารมากที่สุด และสามารถนำข่าวสารต่าง ๆ มาประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้เข้าใจ และนำความรู้ไปปฏิบัติได้ กลุ่มเป้าหมายในที่นี้ คือ เกษตรกร และชาวบ้านในชุมชน ซึ่งสื่อบุคคล เป็นการนำข้อมูลจากผู้ที่ มีบทบาท และอิทธิพลในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านเกษตรกรรม นั่นคือ ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ เช่น เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ชี้อัตย์ มีวิสัยทัศน์ และมีความเชี่ยวชาญในลักษณะการนำความรู้

ทางด้านการเกษตรกรรม และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชน (Lennie & Tacchi, 2013) ที่ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจนั้น ใช้วิธีการ ปฏิบัติจริงไปพร้อม ๆ กันโดยอัตโนมัติ องค์ความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เกิดจากสามัญสำนึกแบบสังคมประกิต คือ เกิดการเลียนแบบ และการจดจำจากการสืบทอดกันมาในครอบครัว หรือ ชุมชน (Wattanakuljaroen, 2023) ทั้งนี้จึงเรียกว่า การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จะนำความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยสื่อบุคคล มาถ่ายทอดความรู้ผ่านคำพูด และการปฏิบัติจริง เพื่อเป็นการสื่อสารระหว่างเกษตรกร และชาวบ้านให้ได้รับความรู้ นำไปสู่การเกิดความรู้ความเข้าใจทัศนคติ และสร้างความน่าเชื่อถือได้เป็นอย่างดี ซึ่งสื่อบุคคลที่เกิดขึ้นจะมีบทบาทสำคัญในการชักจูงใจ และการตัดสินใจให้กับเกษตรกร และชาวบ้านในชุมชนได้ปฏิบัติตาม และได้ลงมือปฏิบัติจริง (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2558)

ดังนั้น การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นจากปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน โดยการใช้วิธีการปฏิบัติจริง นั่นคือ การพูดบรรยาย ให้คำอธิบายความรู้ และการสาธิตสู่การปฏิบัติจริง และปฏิบัติซ้ำ ๆ กัน จนเกิดเป็นความชำนาญ เพื่อนำเอาไปใช้ประโยชน์ได้ และแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนให้การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ในชุมชนต่อไป ต้องคำนึงถึงผู้ที่เข้ามาสืบสานร่วมกัน และเป้าหมายของการฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกคนต้องเข้าร่วมและไปในทิศทางเดียวกัน (Loisoongwong, 2015 ; อรณิชา ทศตา และคณะ, 2563) นอกจากนี้ สื่อบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะสกัดกั้น และส่งเสริมในสังคมนั้นเกิดการยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ บทบาทของสื่อบุคคลจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น (สุชาติ น้าใจดี, 2560) ขึ้นอยู่กับการเลือกใช้สื่อบุคคลให้มีความเหมาะสม และได้รับประโยชน์มากที่สุด (Madoung, 2017 ; สุชาติ น้าใจดี, 2561).

ดังนั้น บทบาทและอิทธิพลของสื่อบุคคลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสื่อสารระหว่างเกษตรกร และชาวบ้านในชุมชน เพื่อให้เกิดการรับความรู้ความเข้าใจ จนเกิดเป็นทัศนคติและสืบสาน มีคุณค่า ความน่าเชื่อถือ พึ่งพาตนเองได้ พัฒนาชุมชน และสังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่พึงประสงค์เชื่อมโยงให้มีประโยชน์กับตัวเอง และชุมชน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างทุนทางปัญญาควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความเหมาะสม ตามการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา และยุคสมัยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อบุคคล

สื่อบุคคล หรือ นักส่งเสริม หมายถึง ผู้ให้บริการวิชาการถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกรเพื่อให้เกษตรกรมี การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่ดีขึ้น สื่อบุคคลมีบทบาทหลายประการ เช่น บทบาทผู้ประสานงาน ผู้ให้ความรู้ ผู้ให้คำปรึกษา และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการสื่อสารในการส่งเสริมการเกษตร สื่อบุคคลถือเป็นผู้ ส่งสารที่เป็นผู้นำสารหรือความรู้ ข้อมูลข่าวสารไปสู่เกษตรกร

โดยสื่อบุคคลที่ดีควรมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิด ความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ด้านสังคม วัฒนธรรมของชุมชนเกษตร (พิริญา รัตนจันทร์วงศ์ และคณะ, 2567)

ความหมายของสื่อบุคคล

สื่อบุคคล (Personal Media) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สื่อบุคคล หมายถึง สื่อที่ใช้ตัวบุคคลนำข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยังผู้รับสารโดยตรง ในการสื่อสาร ของสื่อบุคคลให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้พูดจะต้องเตรียมพร้อมในเรื่องที่จะพูดโดยเลือกเรื่องที่จะพูดให้เหมาะสมกับ ผู้ฟังเป้าหมาย สถานการณ์ โอกาส เวลา และสถานที่ (พัชรภา ขาวบริสุทธิ์, 2561)

สื่อบุคคล หมายถึง สื่อบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงในการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยการถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์กรไปยังกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และโน้มน้าวใจให้กับองค์กร และกลุ่มเป้าหมาย ผ่านการสื่อสารโดยตรง แต่อย่างไรก็ตามมีข้อจำกัดของสื่อบุคคล คือ เป็นสื่อที่ไม่ถาวร ตรวจสอบ และอ้างอิงถึงได้ยาก นอกจากนี้ กรณีที่มีการจดบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสามารถอ้างอิง และนำมาตรวจสอบได้ (บุหลัน กุลวิจิตร, 2560)

สื่อบุคคล หมายถึง ผู้ให้บริการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่เกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสื่อบุคคล นั้นมีบทบาทหลายประการ เช่น ประสานงาน ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา และชักนำการเปลี่ยนแปลงในการส่งเสริมทางด้านการเกษตรกรรม ทั้งนี้ สื่อบุคคลที่ดี ควรคำนึงถึงการมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิด ความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ด้านสังคม และ วัฒนธรรมของชุมชนเกษตรได้เป็นอย่างดี (พิริญา รัตนจันทร์วงศ์ และคณะ, 2567)

สื่อบุคคล หมายถึง การให้บุคคลหรือวิทยากรเป็นสื่อกลางที่จะทำหน้าที่ในการสื่อสารกับเกษตรกร โดยการนำเนื้อหาสาระมาถ่ายทอดโดยมีสื่อประเภทอื่นๆเป็นสื่อเสริม (จิราภรณ์ ถมแก้ว และคณะ, 2561)

ดังนั้น สื่อบุคคล หมายถึง บุคคล หรือ ผู้ให้บริการทางด้านวิชาการในการทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลข่าวสารทางด้านเกษตรกรรม ส่งเสริม และให้คำปรึกษาแก่เกษตรกรในชุมชน

ความสำคัญของสื่อบุคคลกับปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

สื่อบุคคล ถือว่าเป็นสื่อที่มีความสำคัญระหว่างบุคคลในการติดต่อสื่อสาร และการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการเผยแพร่วัฒนธรรม หรือ เทคโนโลยีทางด้านเกษตรกรรมมายาวนานจนถึงยุคปัจจุบัน เนื่องมาจากสื่อบุคคล เป็นหัวใจของการเผยแพร่เทคโนโลยีด้านเกษตรกรรมมากกว่า สื่ออื่นๆ เช่น การติดต่อข่าวสารผ่านผู้นำชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน นักส่งเสริมการเกษตร และอื่น ๆ ทั้งนี้ สื่อบุคคล เป็นสื่อที่ใช้เผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มากที่สุด ในกรณีที่ผู้ส่งสารต้องการเห็นผลการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ และพฤติกรรมในการยอมรับข้อมูลข่าวสารจาก

ผู้รับสาร นอกจากนี้ยังเป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้รับสารมีความรู้ความเข้าใจ และกล้าที่จะตัดสินใจในการรับสารนั้นด้วยความน่าเชื่อถือ และยอมรับได้ โดยสื่อบุคคลมีความสำคัญในด้านเกษตรกรรมดังนี้ (รุจิรา จิตต์ตั้งตรง, 2557)

1. เพื่อเป็นการยกระดับองค์ความรู้ และความเข้าใจของเกษตรกรจากข้อเสนอแนะของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน การนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตรใหม่ ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้เกษตรกรทราบถึงข่าวสารความก้าวหน้าเกี่ยวกับด้านการเกษตร และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการติดตามผลการดำเนินการ

3. เพื่อเป็นการแนะนำ และส่งเสริมการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และจูงใจให้เกษตรกรเกิดความรู้สึกรับการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตรใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทในชุมชน

4. เพื่อเป็นการกระตุ้น และสนับสนุนให้เกษตรกรที่มีความสามารถในการผลิตออกมาแสดงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาการผลิต เพื่อกระตุ้นให้เกษตรกรได้เล็งเห็นบทบาท และหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำองค์ความรู้ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม

5. เพื่อให้ข้อมูลแก่เกษตรกร มีความเข้าใจ และทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และรู้จักแก้ปัญหาตามความต้องการที่แท้จริง เพื่อส่งผลโดยตรงกับการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

6. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และข่าวสารต่าง ๆ ทั้งในชุมชน และเครือข่ายให้กับเกษตรกรได้อย่างครอบคลุม

7. เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศให้กับเกษตรกรได้มีโอกาสในการพัฒนาองค์ความรู้ และความสามารถของตนเองให้มีคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคม

8. เพื่อช่วยในการดำรงชีพของเกษตรกรเป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งด้านการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต

9. เพื่อช่วยให้ทุกคนในครอบครัวของเกษตรกร มีโลกทัศน์ และองค์ความรู้ด้านเกษตรที่ครอบคลุม และกว้างขวางขึ้นในการพัฒนาต่อไป

ดังนั้น ความสำคัญของสื่อบุคคล กล่าวได้ว่า สื่อบุคคล เป็นหัวใจสำคัญของผู้ส่งสารในการนำข้อมูลข่าวสารไปสู่เกษตรกร ทั้งนี้ สื่อบุคคลที่ดีควรมีทักษะการสื่อสาร มีทัศนคติ มีองค์ความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ และเข้าใจด้านสังคม วัฒนธรรมของชุมชนเกษตร หากผู้ส่งสาร หรือ สื่อบุคคลขาดทักษะในการสื่อสาร หรือ ความชำนาญ ก็จะส่งผลต่อความไม่เข้าใจแก่ผู้รับสาร และปฏิบัติไปในทางที่ไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นได้

ประเภทของสื่อบุคคลกับปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

สื่อบุคคล มีบทบาทสำคัญต่อเกษตรกรในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน มีหน้าที่เป็นผู้ให้องค์ความรู้แก่เกษตรกร และลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เกษตรกร สามารถนำความรู้ด้านเกษตรกรรม และนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนา และถ่ายทอดต่อในชุมชนได้ (บุหลัน กุลวิจิตร, 2560)

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดความรู้จากแหล่งความรู้ซึ่งได้มาจากการศึกษาวิจัยโดยตรง หรือ จากแหล่งข้อมูล และประสบการณ์ต่าง ๆ ถ่ายทอดไปยังเกษตรกรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มุ่งพัฒนาด้านเกษตรกรรม เพื่อเพิ่มผลผลิตที่เหมาะสมร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน

ตัวอย่างต้นแบบสื่อบุคคลของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน สาขาปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน สาขาปราชญ์เกษตรผู้นำชุมชนและเครือข่าย ปี 2559 **นายอดิศร เหล่าสะพาน** จากอดีตที่เคยยึดอาชีพเป็นลูกจ้างและทำงานค้าขายด้วยความเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่าย จนได้ตระหนักว่าสิ่งที่ทำไม่ใช่เป้าหมายชีวิตที่ต้องการจึงได้หันเหตนเองมาเป็นผู้ใหญ่บ้านและก้าวสู่การเป็นกำนันตำบลขามเรียง รายได้จากตำแหน่งกำนันที่ไม่มากนักทำให้นายอดิศร ต้องปรับรูปแบบการดำเนินชีวิตตามหลักความพอประมาณ ทำการปลูกพืช เลี้ยงสัตว์เพื่อการบริโภค ใช้ชีวิตโดยเรียบง่ายซึ่งสอดคล้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จนพบกับความสุขที่เป็นเป้าหมายของชีวิตและเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน อายุ 54 เป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานด้านการเกษตรที่ช่วยแก้ไขปัญหาการดำเนินชีวิตให้กับเกษตรกร เช่น การคิดค้นองค์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้งและดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี สร้างเครือข่ายในการขยายผลงานการพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการจัดทำกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับชุมชนอย่างหลากหลาย เช่น จัดตั้งธนาคารต้นไม้ โครงการออมทรัพย์วันละบาท ตั้งกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต จัดตั้งกลุ่มอาชีพในชุมชน เช่น กลุ่มเพาะเห็ด เลี้ยงปลา ปูยชีวภาพ เลี้ยงไก่ เป็นต้น ซึ่งทำให้สมาชิกในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการ อีกทั้งยังเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาแก้ไขปัญหาด้านสังคม โดยจัดตั้งศูนย์บ้านกึ่งวิถีกุมประพุดิจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นศูนย์บำบัดผู้ติดยาเสพติดในเขตพื้นที่ภาค 4 ของ ปปส. ทำการบำบัดผู้ติดยาเสพติดโดยใช้กิจกรรมการเกษตร จนทำให้ชุมชนได้รับรางวัลจากการประกวดของส่วนราชการและภาคเอกชนมากมาย

ดังนั้น สื่อบุคคล โดยปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นสื่อกลางและช่องทางในการเชื่อมโยงระหว่างการศึกษาวิจัยกับการพัฒนาด้านเกษตรกรรมของเกษตรกรไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาองค์ความรู้ความเข้าใจของเกษตรกร และการเพิ่มผลผลิตการเกษตร ร่วมกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน และเกิดผลประโยชน์สูงสุด ดังนั้น สื่อบุคคล สามารถจำแนกประเภทได้ดังนี้ (วุฒิรักษ์ เดชะพงษ์พันธ์ และคณะ, 2567)

1. สื่อบุคคลภายในท้องถิ่น ได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน ปราชญ์เกษตรของแผ่นดินก้านัน ผู้ใหญ่บ้าน สื่อบุคคลจะเป็นการเปิดรับข้อมูลข่าวสารภายในท้องถิ่น และชุมชน โดยเฉพาะครอบครัว ญาติพี่น้อง จะมีความสัมพันธ์กับองค์ความรู้ในเรื่องการเกษตร การเพาะปลูก วิธีการในรูปแบบที่เป็นการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น และทัศนคติด้านการเกษตรที่เกิดขึ้น จะส่งต่อข้อมูลไปยังก้านันผู้ใหญ่บ้าน ที่เป็นตัวแทนเกษตรกรซึ่งทำหน้าที่รับข้อมูล และถ่ายทอดนวัตกรรมและเทคโนโลยีในท้องถิ่น มักเกิดปัญหาในถ่ายทอดข่าวสารที่เบี่ยงเบนจากข้อเท็จจริงไป เนื่องมาจากการจดจำเฉพาะเรื่องที่ตนเองสนใจ เท่านั้น

2. สื่อบุคคลภายนอกท้องถิ่น ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรจากหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานเอกชน และนักวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีรวมไปถึงการเปลี่ยนทัศนคติของเกษตรกร ทั้งนี้ การเปิดรับข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อบุคคลภายนอกท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการผลิตทางการเกษตร นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และปรับทัศนคติให้มีการยอมรับเทคโนโลยี เพื่อส่งผลต่อผลผลิต และรายได้จากการเกษตรให้มากขึ้น

ดังนั้น สื่อบุคคล กล่าวคือ ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน และผู้ที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงเกษตรกรควรจะมุ่งเน้น เพื่อการพัฒนาชุมชน และมียอมรับที่จะนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเกษตรกรรม และการเพิ่มผลผลิต ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของการพัฒนาการเกษตรทำให้เกิดความตระหนักในการส่งเสริมด้านการเกษตร โดยเน้นปรับกระบวนการโดยมุ่งถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็นการส่งเสริมแบบมีส่วนร่วมโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การสนับสนุน การร่วมคิดร่วมแก้ไข การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น การสื่อสารองค์ความรู้ผ่านเกษตรกรร่วมกับปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ร่วมกันจึงเป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ปัจจุบันเกษตรกรในชุมชนจำนวนมากยังมีข้อจำกัดในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเกษตรกรรม เช่น การผลิต การแปรรูป และการตลาด ยังการขาดความรู้ความเข้าใจจึงทำให้เกษตรกรยังใช้ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปุ๋ย และยาฆ่าแมลงที่ส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตรมากเกินความจำเป็น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และยิ่งก่อให้เกิดการตกค้างของสารพิษเกิดขึ้นด้วย เป็นต้น (วุฒิรักษ์ เดชะพงษ์พันธ์ และคณะ, 2567; บวร เทศารินทร์, 2560)

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน: บทบาทและอิทธิพลของสื่อบุคคล

การใช้สื่อบุคคล เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์มาก ในกรณีที่ผู้ส่งสารหวังผลให้ผู้รับสารเกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับทัศนคติ และพฤติกรรมให้กับผู้รับสาร ทั้งนี้จะช่วยให้ผู้รับสารมีความรู้ความเข้าใจในการตัดสินใจ เพื่อความชัดเจนให้มั่นใจยิ่งขึ้น (สุชาติ น้าใจดี, 2560) ซึ่งการใช้สื่อบุคคล จะเป็นการเรียนการสอนที่เกิดจากการเลียนแบบ และการจดจำโดยการสืบทอดกันมาภายในครอบครัว หรือ สืบทอดจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสามารถแบ่งวิธีการถ่ายทอดได้ 3 รูปแบบ

ดังนี้ (สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม และคณะ, 2564) 1) การบรรยาย เป็นวิธีการที่ใช้กันมากที่สุด เพื่อบอกเล่า และบรรยาย เพื่อทำความเข้าใจในส่วนที่เป็นข้อมูลเนื้อหาที่เฉพาะ เช่น เนื้อหาข้อมูลที่เยอะมีความยุ่งยากในการทำความเข้าใจ และมีความสลับซับซ้อน โดยการบรรยายส่วนใหญ่มักจะเปิดให้ผู้เข้ามาฟังได้แสดงความคิดเห็น และการซักถาม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน ทั้งนี้ การบรรยายที่ดี ควรมีการเตรียมความพร้อม ในด้านเนื้อหาและการนำเสนอที่มีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด และกลุ่มเป้าหมายที่เข้ามาฟังการบรรยาย เช่น ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน และเกษตรกร ผู้บรรยายต้องมีทักษะความรู้ที่ดี เพื่อให้การบรรยายนั้นมีความน่าสนใจ และดึงดูดให้ผู้ฟังคล้อยตามกับเนื้อหาที่บรรยาย เป็นต้น 2) การอภิปราย เป็นวิธีการอภิปรายในลักษณะเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล เพื่อต้องการรับฟังการแสดงออกของแนวความคิดจากผู้อื่น ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากผู้ฟังที่มีประสบการณ์ หรือ ได้รับคำแนะนำที่แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ดำเนินการจะมีความสามารถในการสรุปประเด็นในการอภิปรายนั้น ๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทิศทางเดียวกันได้ โดยสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท 2.1) การอภิปรายคณะ เป็นกิจกรรมการอภิปรายที่ประกอบไปด้วยผู้เชี่ยวชาญ และผู้ที่มีประสบการณ์จำนวน 3-5 คน โดยแต่ละคนมานำเสนอข้อมูล และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อให้ได้มุมมองของเรื่องนั้น ๆ แตกต่างกันไป ผู้เชี่ยวชาญที่มาจากหลายวิชาชีพ เพื่อความหลากหลายของข้อมูลจากผู้ร่วมอภิปราย นอกจากนั้น ผู้ร่วมฟังยังสามารถซักถามปัญหา เพื่อให้เห็นความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ 2.2) การอภิปรายแบบไม่เป็นทางการ เป็นวิธีการอภิปรายแบบกลุ่มที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย เช่น ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ผู้นำชุมชน และเกษตรกร สามารถนัดหมาย และดำเนินการได้ง่าย ทั้งนี้ ควรมีประเด็นของเรื่องที่ชัดเจน และแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และหาข้อสรุปร่วมกันในแต่ละครั้งที่เกิดการประชุม และ 2.3) กรณีตัวอย่าง เป็นการแสดงให้เห็นถึงรูปแบบโดยการจำลองการศึกษา หรือ สมมุติจากเหตุการณ์จริง ซึ่งเป็นกรณีที่ไม่สามารถไปดูของจริงได้ กรณีตัวอย่างแบบนี้ จะสามารถช่วย หรือ ทดแทนไปก่อนได้ แต่เนื้อหาจะไม่สมบูรณ์ตามข้อมูลในสถานที่จริง ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ประหยัดเวลา และงบประมาณ 3) การสาธิต เป็นวิธีการถ่ายทอดภูมิปัญญา ร่วมกับการอธิบายทุกขั้นตอนให้ผู้รับการถ่ายทอดได้รับฟังจากประสบการณ์โดยตรง การสาธิตแบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 3.1) การสาธิตวิธี เป็นการแสดงวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อแสดงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่อย่างไรก็ตาม ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทดลองปฏิบัติจริงด้วย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การสาธิตวิธี เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาน้อย และค่าใช้จ่ายไม่แพงในการปฏิบัติ และ 3.2) การสาธิตผล เป็นการแสดงวิธีการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างระหว่างสิ่งใหม่ และสิ่งเก่า เพื่อต้องการประเมินข้อดี และข้อเสียของผลที่ได้รับจากการปฏิบัติ เช่น การจัดทำแปลงสาธิต และการเปรียบเทียบการเจริญเติบโตของพืชสายพันธุ์ต่าง ๆ เป็นต้น การสาธิตผล เป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาค่อนข้างมาก และมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงในการปฏิบัติ (จิราภรณ์ ถมแก้ว และคณะ, 2561 ; อรณิชา ทศตา และคณะ, 2563) และ 4) การปฏิบัติจริง เป็นการนำคำบอกเล่า การสาธิตที่

ได้จากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปลงมือกระทำจริงในสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริง โดยผู้ถ่ายทอดคอยแนะนำ ตรวจสอบและแก้ไข เพื่อให้เกิดการปฏิบัติถูกต้องตามขั้นตอน และได้ผลงานตามที่ต้องการ และผู้รับการถ่ายทอดเกิดการเรียนรู้ มีการปฏิบัติซ้ำ ๆ กัน ทำให้สั่งสมประสบการณ์ไปทีละเล็กละน้อยจนเกิดเป็น ความชำนาญ เพราะผลงานที่จะใช้ดำรงชีวิตได้ต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจริง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้ (Watthanakuljaroen, 2023) และบทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในฐานะสื่อบุคคล ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นบุคคลที่ได้รับการประกาศแต่งตั้งจากคณะกรรมการส่งเสริมปราชญ์ เกษตรของแผ่นดิน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้รับตำแหน่งเป็นปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ด้านการเกษตรในสาขาต่าง ๆ เช่น เกษตรกรรม ประกอบกับมีคุณความ ดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์โดยใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ (สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์, 2563 ; ธวัชชัย เฟื่องพินิจ และคณะ, 2562) และเป็นต้นแบบบุคคล หรือ ชาวบ้าน ที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านของชุมชนนั้น ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องจากชาวบ้านทั่วไปว่า เป็นผู้มีความสามารถ มีภูมิปัญญา และมีความรู้รอบรู้ของชีวิตอย่างถ่องแท้ ช่วยให้ผู้คน หรือ ชาวบ้านเห็นคุณค่าในการแสวงหาทางออกกด้วยสติปัญญา และทำหน้าที่เป็นสื่อบุคคลที่มีลักษณะการสื่อสารเป็น แบบตัวต่อตัว เป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า เปิดโอกาสให้ผู้ส่งสารสามารถปรับปรุงเนื้อหาที่ใช้การ สนทนากันได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งสามารถแบ่งบทบาทออกมาได้ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกื้อหนุน กระบวนการ เป็นวิทยากรที่ชี้แนะกระบวนการให้เกิดการเรียนรู้ การดำเนินการ เพื่อเป็นการทำความเข้าใจ และลงมือปฏิบัติร่วมกัน 2) ด้านเชื่อมประสานปฏิภาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยมี นวัตกรรมเข้ามาเชื่อมด้านความคิดความเข้าใจในองค์ความรู้ที่นำมาใช้ให้เกิดการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมตามสถานการณ์ และวิธีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้น และ 3) ด้านการเชื่อมประสานเครือข่าย เป็นการทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล กลุ่มองค์กร ชุมชน และสังคมทำให้เกิดเป็นเครือข่าย ประชาสังคมที่มีความสัมพันธ์กัน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ การแสดงความคิดเห็น และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เป็นต้น (พัฒนา สุขประเสริฐ, 2558 ; สุขาดา น้ำใจดี, 2561)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน คือ ปราชญ์เกษตรดีเด่นที่เป็นผู้นำชุมชน และเป็นสื่อบุคคลที่มีบทบาท และอิทธิพลที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร ประสบการณ์ทางด้านเกษตรกรรม การถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ให้กับชาวบ้าน และเกษตรกรใน ชุมชน ทั้งนี้ย่อมสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ นำมา ผสมผสานกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนา เพิ่มพูนผลผลิต ทางการเกษตร รายได้ให้กับเกษตรกรในชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดความยั่งยืน ต่อไป

บทสรุป

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ถือได้ว่าเป็นสื่อบุคคลภายในชุมชนที่มีบทบาท และอิทธิพลที่มีความสำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร ประสบการณ์ทางด้านเกษตรกรรม การชักจูงใจ และโน้มน้าวจิตใจในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการให้โอกาสผู้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น ชาวบ้าน และประชาชนสามารถเข้ามาแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาข้อมูลให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมีช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการสื่อออกมาตามวัตถุประสงค์ และเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงกาลเทศะ ความเหมาะสม บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิต จะสะท้อนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงทัศนคติ และพฤติกรรมของชุมชนที่เป็นแบบแผน การปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความตระหนัก และเห็นคุณค่าจากการรวบรวมประสบการณ์ การเรียนรู้จนเกิดการยอมรับ และนำไปสู่การนำไปใช้ประโยชน์ และลงมือปฏิบัติจริง จึงเป็นกระบวนการที่สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาในการถ่ายทอดจากสื่อบุคคลด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ และจำเป็นต้องดำรงรักษาไว้ ดังนั้น ความสัมพันธ์ของการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ นำมาผสมผสานกับการยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนา เพิ่มพูนผลผลิตทางการเกษตร รายได้ให้กับเกษตรกรในชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้เกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท และอิทธิพลของสื่อบุคคลต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน และการทำงานร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ระหว่างกัน
2. ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ควรเป็นสื่อกลางที่มีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของชุมชน เพื่อการสร้างความเชื่อมั่น และการตัดสินใจในยอมรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทในการพัฒนา เพิ่มพูนผลผลิตทางการเกษตร รายได้ให้กับเกษตรกรในชุมชน และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ถมแก้ว และคณะ. (2561). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้การเพิ่มคุณภาพการผลิตทุเรียนพันธุ์หมอนทองของเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนพันธุ์หมอนทองในเขตเทศบาลตำบลลำใหญ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. โครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช.
- ธวัชชัย เฟื่องพิณิจ และคณะ. (2562). เกษตรประณีต: องค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบองค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบ, *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 4(2), 209-224.
- บวร เทศารินทร์. (2560). ประเทศไทย 4.0 โมเดลเศรษฐกิจใหม่. เข้าถึงได้จาก <http://www.drborworn.com/article/detail.asp?id=16223>
- บุหลัน กุลวิจิตร. (2560). สื่อบุคคลกับการส่งเสริมการเกษตร 4.0. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(3), 2440-2454.
- พัชรภา ขาวบริสุทธิ์. (2561) การพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลเมืองอ่างทอง. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 4(2), หน้า 315-325.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2558). ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการส่งเสริมการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาส่งเสริมและนิเทศศาสตร์เกษตร, คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุจิรา จิตต์ตั้งตรง. (2557). กลยุทธ์สื่อบุคคลเพื่อสร้างเครือข่ายการสื่อสารอย่างมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาเกษตรอินทรีย์ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศศาสตร์และนวัตกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- พิรญา รัตนจันทวงศ์ และคณะ. (2567). รูปแบบการสื่อสารเพื่อการพัฒนาเกษตรกรปราดเปรื่องรุ่นใหม่จังหวัดเชียงราย. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 9(1), 166-186
- วุฒิรักษ์ เดชะพงษ์พันธ์ และคณะ (2567). การสื่อสารเพื่อการจัดการความรู้ด้านการเกษตรก้าวหน้า. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(2), 429-439.
- สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม และคณะ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการผลิตพืชเศรษฐกิจของเกษตรกร. *วารสารเกษตร มสธ.* 3(1): 31-44.
- สุชาดา น้ำใจดี. (2560). บทบาทสื่อบุคคลกับการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นภูมิปัญญาในการทำผ้าไหมกรณีชุมชน ตำบลเมืองปัก อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการวิจัย. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุชาดา น้ำใจดี. (2561). คุณลักษณะสื่อบุคคลที่ควรรู้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(3), 1-13.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2567). ประวัติและผลงานเกษตรกร สถาบันเกษตรกรสหกรณ์ดีเด่นแห่งชาติ และปราชญ์เกษตรของแผ่นดินประจำปี 2567. สืบค้น 24 พฤษภาคม 2567, จาก <https://my.ebook.cc/MOAC/History2567/>.

- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2563). *ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน พ.ศ. 2563*. สืบค้น 6 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.moac.go.th/philosopher-dwl-files-421591791294>
- อรณิชา ทศตา และคณะ. (2563). การถ่ายทอดภูมิปัญญาพื้นบ้านในการทอผ้าไหม อำเภอบึงขัง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น*, 7(1), 88–99.
- Lennie, J., & Tacchi, J. (2013). *Evaluating communication for development: A framework for social change*. Routledge.
- Loisoongwong, C. (2015). *Weaving Encultural Process of the Thai Song Dum at Don Khoi SubDistrict, Kamphaengsaen District, Nakhon Pathom Province*. An independent study, Master of Arts Program in Cultural Resource Management, Graduate School, Silpakorn University, Nakhon Pathom.
- Madoung, A. (2017). *Integrated Communication Patterns to Create Knowledge of Effective Microorganisms* (Master's thesis, Master of Science Program in Science Communication, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Bangkok).
- Watthanakuljaroen, T. (2023). Development of a model for knowledge management of local wisdom via virtual learning community for instructional management. *International Journal of Information and Education Technology*, 13(11), 1720-1728.

จากผืนดินสู่ปัญญา:การจัดการความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินสู่ความยั่งยืน

The Land to Wisdom: Philosophers of Sufficiency Economy Knowledge Management for Sustainability

รัฐวิทย์ พงษ์วัชรนนท์¹ สุภาภรณ์ ศรีดี² พุทธิย์ ปัญญาวุธตระกูล³

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Rattavit Pongwatcharanon¹ Supaporn Sridee² Hareuthai Panyarvuttrakul³

Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding Author, E-mail: rattavit1998@gmail.com

(Received: 3 February, 2025 ; Edit: 6 March, 2025; accepted: 6 March, 2025)

บทคัดย่อ

การจัดการความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นกระบวนการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเอง และชุมชนเพื่อความยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการความรู้จึงนับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในการเสริมสร้างความเข้มแข็งได้อย่างมั่นคง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะด้านเกษตรกรรม เสริมสร้างความรู้ และประสบการณ์ให้กับเกษตรกร ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ภายใต้บรรยากาศภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ และช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง และชุมชนได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ การจัดการความรู้ จึงเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์อย่างยิ่งต่อความยั่งยืนของตนเอง และชุมชน เนื่องจากการนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการนำความรู้จากประสบการณ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ฝังลึกภายในตัวตนแบบบุคคล ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งที่เกิดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และการปฏิบัติจริงนั้น มีประโยชน์อย่างยิ่งเมื่อมีการนำมาใช้อย่างถูกต้อง และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของเกษตรกร สร้างสรรค์นวัตกรรม เพิ่มพูนผลผลิตทางการเกษตรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นย่อมจะส่งผลทำให้เกิดความยั่งยืน และประสบความสำเร็จตามมาอีกด้วย

คำสำคัญ: ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน, การจัดการความรู้, ความยั่งยืน

Abstract

Knowledge management of philosophers of sufficiency economy is a process of gathering knowledge that is important for self-development and the community for sustainability according to the philosophy of the sufficiency economy. Therefore, knowledge management is an important tool to drive the country's development in strengthening and stabilizing it sustainably, taking into account the interests of the country, both economically and socially. Especially in agriculture, strengthening knowledge and experience for farmers. Philosophers of sufficiency economy are at the core of knowledge management, exchanging learning in an atmosphere of local wisdom, which fosters learning and creativity for self-development and the community at all times. Knowledge management is extremely beneficial for the sustainability of oneself and the community due to the introduction of new knowledge gained from the application of experiences deeply embedded in individual models. This knowledge emerges as clear insights that can be documented and put into practice. It is particularly useful when utilized correctly and appropriately in alignment with the environment. The vision, mission, and objectives of the country's economic development aim to enhance farmers' potential, promote innovation, and increase agricultural productivity more efficiently, leading to sustainability and success.

Keywords: philosopher of sufficiency economy, knowledge management, sustainability

บทนำ

การพัฒนาประชาชนให้เป็นเกษตรกรที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งเกษตรกรมีส่วนสำคัญในการพัฒนา และสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยการยกระดับด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในการเสริมสร้างความเข้มแข็งได้อย่างมั่นคง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ประเทศไทยยังยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการพัฒนาบุคคลต้นแบบ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา และกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการมุ่งพัฒนาคน และสังคมสู่สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง” (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2565)

รูปแบบการศึกษาในปัจจุบันเน้นเอื้อต่อการเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ในสังคมไทย โดยมุ่งเน้นส่งเสริมในชุมชนเป็นหลัก เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนของชุมชน ซึ่งยึดถือการปฏิบัติตามหลักการเรียนรู้เพื่อการพึ่งพาตนเอง ร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่นของสังคมไทย (ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ และคณะ, 2562)

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นบุคคลต้นแบบในการเป็นแบบอย่างของการพัฒนา โดยใช้พื้นฐานทางภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับบริบทของวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ ด้านจิตใจ และด้านความคิด เพื่อการประมาณตนเอง และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ (ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ และคณะ, 2562) ทั้งนี้ การศึกษาตามหลักของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในชุมชนจะสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตการดำเนินชีวิตในการพึ่งพาตนเองตามภูมิปัญญาท้องถิ่นของสังคม วัฒนธรรม ทนทางปัญญา และความถนัดของตนเอง ในการพัฒนาองค์ความรู้ และประสบการณ์ การจัดการความรู้ส่วนใหญ่ เกิดจากการรวบรวมองค์ความรู้ข้อมูลพื้นฐาน และการปฏิบัติจริงที่เป็นไปตามรูปแบบ ความเหมาะสมของภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการในชุมชนที่แท้จริง รูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นนั้น ย่อมส่งเสริมต่อการพัฒนา และการต่อยอดองค์ความรู้อยู่เสมอ อันนำไปสู่รูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพึ่งตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม และถ่ายทอดสู่เกษตรกรในชุมชนได้

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ต้องอาศัยการจัดการความรู้ควบคู่กับเกษตรกรในชุมชน เพื่อสร้างรูปแบบองค์ความรู้ให้มีความเหมาะสม ในการตั้งโจทย์ และเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการสร้างความรู้ และการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (ธวัชชัย เฟ็งพิณิจ และคณะ, 2562) การจัดการความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จึงเป็นกระบวนการจัดการการเรียนรู้ในการสร้างสรรค์ทางความรู้ความคิด และวิธีการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน เป็นการจัดการความรู้เพื่อสร้างรูปแบบความรู้ใหม่ เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้วยความเข้าใจ และการประยุกต์ใช้เพื่อความยั่งยืนอย่างแท้จริง (เกศสุตา สิทธิสันติกุล และคณะ, 2558)

ทั้งนี้ การจัดการความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสู่ความยั่งยืนของตนเอง และชุมชน เนื่องจากการนำองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการนำความรู้จากประสบการณ์ที่ฝังภายในตัวต้นแบบบุคคล “ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน” ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้งที่เกิดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และการปฏิบัติจริงนั้น มีประโยชน์อย่างยิ่งเมื่อมีการนำมาใช้อย่างถูกต้อง และมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (สามารถ อัยกร, 2559) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอจากผืนดินสู่ปัญญา: การจัดการความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินสู่ความยั่งยืน โดยมีสาระเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสำคัญของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินกับการจัดการความรู้สู่ความยั่งยืน โดย

แสดงให้เห็นถึงกระบวนการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดการความรู้ในเครือข่ายด้านอื่น ๆ ต่อไป (ธานี ชูกำเนิด และคณะ, 2558)

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตรที่ได้ทรงพระราชทาน ความหมายของ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไว้ว่า เป็นหลักการคิด และการปฏิบัติที่พระองค์ได้ทรงประมวลรวบรวมไว้อย่างครบถ้วน เพื่อให้ประชาชนทุกคน และทุกระดับขององค์กรต่าง ๆ ได้นำหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ในการรับมือกับผลกระทบที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเข้มแข็ง มั่นคง มีความสมดุล และมีความสุข เป็นต้น ทั้งนี้ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยังช่วยให้ผู้ยึดถือเป็นแบบอย่างนำมาปฏิบัติสามารถปรับเปลี่ยนความคิด นิสัย พฤติกรรม และวิธีการตัดสินใจได้อย่างมีสมเหตุสมผล อีกด้วย(เมธา หริมเทพาธิป และคณะ, 2567) ซึ่งหลักการของเศรษฐกิจพอเพียง มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพอประมาณ โดยเน้นการดำเนินชีวิตตามอัตภาพ และตระหนักในคุณค่าของคุณธรรมตามหลักทางสายกลาง 2) ความมีเหตุมีผล เป็นการมีสติ และปัญญาในการตัดสินใจด้วยเหตุผล 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดี เป็นการเตรียมความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีขั้นตอนการสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งใน 4 ด้าน คือ ด้านที่ 1 : ภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ หรือการเงิน ในการใช้จ่ายเงินตามความจำเป็น ต้องคำนึงถึง ความประหยัด และความมีเหตุมีผล ด้านที่ 2 : ภูมิคุ้มกันทางสังคม ในการเสริมสร้างความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ด้านที่ 3 : ภูมิคุ้มกันด้านวัฒนธรรม การติดตามรู้เท่าทันเหตุการณ์ และผลกระทบของวัฒนธรรมผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่ 4 : ภูมิคุ้มกันด้านสิ่งแวดล้อม การสร้างความตระหนักถึงคุณค่า และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพ ทั้งนี้ การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์สู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) หลักวิชาความรู้ ต้องมีการวางแผน และลงมือปฏิบัติด้วยความรอบรู้ มีความรอบคอบในข้อมูล และองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ครบถ้วนมาประกอบการตัดสินใจ มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีการลงทุนจัดการศึกษาฝึกอบรม และการวิจัย เพื่อการพัฒนาองค์กรในทุกระดับ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น 2) หลักคุณธรรม ต้องมีการปรับเปลี่ยนเสริมพื้นฐานทางด้านจิตใจให้ทุกคนให้มีคุณธรรม โดยอาศัยหลักสำคัญ ดังนี้ หลักศีลธรรม หลักจริยธรรม หลักนิติธรรม หลัก ธรรมาภิบาล และกฎเกณฑ์ทางสังคมที่ทุกคนยึดมั่น และ 3) หลักการดำเนินชีวิต ต้องมีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีสติ และสมาธิในการดำเนินชีวิตอย่างรอบคอบ เป็นต้น

ดังนั้น หลักการของเศรษฐกิจพอเพียง มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพอประมาณ 2) ความมีเหตุมีผล และ 3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยมีขั้นตอนการสร้างภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งใน 4 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดินกับการจัดการความรู้สู่ความยั่งยืน

ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงประเทศ เพื่อเข้าสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยการยกระดับด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในการเสริมสร้างความเข้มแข็งได้อย่างมั่นคง และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การพัฒนาด้านเกษตรกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเกษตรกรสามารถเพิ่มผลผลิต และพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์ให้ดียิ่งขึ้นไป สิ่งสำคัญนั้น คือ การพัฒนาบุคคลต้นแบบในด้านเกษตรกรรมมาจัดการความรู้ และถ่ายทอดความรู้ให้กับเกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนทั่วไป เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับตนเอง และชุมชน ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน คือ ปราชญ์เกษตรดีเด่นที่เป็นผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร โดยการปฏิบัติจริง เกิดประโยชน์ที่แท้จริง (ธวัชชัย เฟื่องพิณิจ และคณะ, 2562 ; ธาณี ชูกำเนิด และคณะ, 2558) ความรู้ของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินนั้น เป็นความรู้ที่เกิดจากการกลั่นกรองมาจากประสบการณ์ และมีความเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และทุนทางสังคมของชุมชน การจัดการความรู้ การเผยแพร่ความรู้ผ่านนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ พัฒนา และต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดการความรู้ คือ คำกว้าง ๆ ที่มีความหมายอย่างครอบคลุมในด้านเทคนิค และกลไก เพื่อสนับสนุนให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เทคนิค และกลไก ดังกล่าว ได้แก่ การรวบรวมความรู้ การสร้างบรรยากาศ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ ๆ การจัดระเบียบความรู้และการสร้างช่องทางของความรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ (เกศสุตา สิทธิสันติกุล และคณะ, 2558)

การจัดการความรู้: เครื่องมือในการพัฒนาตนเอง และชุมชน

ความรู้ คือ สิ่งที่สะสมจากประสบการณ์ที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน ค้นคว้า จนเกิดเป็นความชำนาญด้านการคิด และทักษะต่าง ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติจนเกิดความเข้าใจ เพื่อนำไปใช้ในการสนับสนุนร่วมกับ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ เพื่อใช้ในการพัฒนาตนเอง และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มานิตา ศรีสีตานนท์ เหลืองกระจ่าง, 2565) ความรู้ เป็นกระบวนการที่เริ่มต้นจากลำดับขั้นของความรู้ ดังนี้ 1. ข้อมูล ประกอบด้วย ตัวหนังสือ ข้อเท็จจริง 2. สารสนเทศ เป็นข้อมูลซึ่งเต็มไปด้วยบริบทและความหมาย 3. ความรู้ ประกอบด้วย สารสำคัญ หลักการ และประสบการณ์ที่สามารถชี้แนะแนวทางในการดำเนินการ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ 4. ความชำนาญ เป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิผล และ 5. ปัญญา เป็นการนำความรู้มาประมวลผลแล้วนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีคุณค่า (จิราภรณ์ ถมแก้ว และคณะ, 2561) ความรู้ เป็นสิ่งใช้ในการขับเคลื่อนประสบการณ์ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามเป้าหมาย โดยอาศัยการจัดการความรู้ให้เข้ากับการพัฒนาตนเอง และชุมชน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น แหล่งที่มาของความรู้ เป็น

คุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินการจัดการความรู้ซึ่งมีทั้งการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และการถ่ายทอดจากผู้ที่มีประสบการณ์ ดังนั้น กระบวนการสร้างสรรค์ความรู้จะมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นจะต้องมีแนวคิดในการจำแนกองค์ความรู้โดยสรุปตามลักษณะของแหล่งที่มาได้ดังนี้

1. องค์ความรู้ที่ได้จากการถ่ายทอด เป็นองค์ความรู้ที่ผู้รับได้รับการถ่ายทอดมาจากแหล่งต่าง ๆ โดยความรู้ที่รับการถ่ายทอดโดยตรงจากผู้มีประสบการณ์ หรือ สื่อต่าง ๆ สามารถนำไปใช้งานได้ทันที

2. องค์ความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์โดยตรง เป็นองค์ความรู้ที่บุคคลได้เรียนรู้ และสัมผัสกับสถานการณ์โดยตรง ทำให้การรับรู้จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นความรู้ภายในตนเอง เกิดเป็นความรู้เฉพาะบุคคล

3. องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นจากการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างมีระบบ โดยมีกระบวนการทดลอง หรือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีรูปแบบชัดเจน และมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สามารถสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดขึ้นจนเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ (อัสวรักษ์ ราชพลสิทธิ์ และคณะ, 2563)

ดังนั้น แนวคิดในการจำแนกองค์ความรู้ตามลักษณะของแหล่งที่มา ประกอบด้วย 1) การถ่ายทอด 2) ประสบการณ์โดยตรง และ 3) การวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้ หมายถึง การรวบรวม การจัดระบบ และการจัดเก็บองค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายในตัวบุคคล สื่อ หรือ เอกสารข้อมูลนำมาพัฒนาเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในชุมชนได้นำความรู้ไปใช้เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง และชุมชนให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่การจัดการความรู้ไม่ใช่เป้าหมาย แต่เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้มีการสร้าง การรวบรวม การจัดระบบ และการถ่ายทอดได้ทันเวลา และบรรลุตามเป้าหมายของชุมชน เพื่อเป็นแหล่งของการเรียนรู้ (มานิตา ศรีสีตานนท์ เหลืองกระจ่าง, 2565) การจัดการความรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ความรู้แฝงเร้น หรือ ความรู้แบบฝังลึก (tacit knowledge) เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวบุคคลไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือ บางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้นอยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องจึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คนได้พบกัน ความรู้แบบฝังลึก เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัยต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์ญาณ ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ และความเชี่ยวชาญในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ความรู้นี้จึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานให้

ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ความรู้ที่ไม่สามารถจัดเก็บให้เป็นระบบ หรือ เขียนเป็นแนวทางปฏิบัติได้ แต่สามารถถ่ายทอด โดยการสังเกต หรือ การเลียนแบบ และ 2. ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา และ เว็บไซต์ เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบ และถ่ายโอนโดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบาย และกลยุทธ์ เป้าหมายของชุมชน และความสามารถของประชากรของแผ่นดิน ชาวบ้าน และเกษตรกร เป็นต้น ทั้งนี้ การจัดการความรู้ของประชากรของแผ่นดินสู่ความยั่งยืน มุ่งที่จะดึงความรู้ฝังลึกออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป (อัครลักษ์ ราชพลสิทธิ์ และคณะ, 2563)

ดังนั้น การจัดการความรู้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้แฝงเร้น หรือ ความรู้แบบฝังลึก (tacit knowledge) และ 2) ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เป็นต้น

กระบวนการถ่ายโอนความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

ภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนเปรียบเหมือนความรู้แฝงเร้น หรือ ความรู้แบบฝังลึก (tacit knowledge) ที่ควรจะต้องดึงความรู้ออกมาเป็นความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge) เพื่อรวบรวมข้อมูลไว้ศึกษา และนำมาพัฒนาต่อไป ทั้งนี้ การถ่ายโอนความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน ประกอบด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้ (ปาริชาติ คุณปลื้ม และรัตยา โสวรรณปรีชา, 2559)

1. การจัดตั้งทีมงานในการถอดองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนนั้น ๆ โดยสมาชิกควรจะต้องประกอบด้วย ผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ประชากรของแผ่นดินของแต่ละชุมชน

2. ทีมงานวิเคราะห์ข้อมูลของชุมชนนั้น เพื่อได้ทราบถึงความต้องการถ่ายโอนองค์ความรู้เรื่องใดบ้าง เรียงลำดับความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น และจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามประเภทของภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้ง่ายในการสืบค้นข้อมูล

3. การพิจารณาข้อมูล วิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมาย โดยจำแนกได้ดังนี้

- 3.1 การใช้วิธีสอบถามข้อมูล ควรเป็นการสอบถามข้อมูลโดยการใช้บุคคลมากกว่า การใช้แบบสอบถาม ใช้ในกรณีที่แหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนเป็นบุคคล และสมัครใจที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นวิธีการที่ใช้เวลาน้อย และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้

- 3.2 การใช้วิธีการสังเกต กรณีนี้บางครั้งผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ ไม่ได้สามารถอธิบาย หรือ สอนไม่เป็น ก็อาจจะนำวิธีการสังเกต เข้ามาเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลขององค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นนั้นตามขั้นตอน โดยการจดบันทึกข้อมูล หรือ บันทึกวิดีโอ ทั้งนี้ ผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ต้องอนุญาตให้เรียบร้อยก่อน เป็นต้น

3.4 การถอดชิ้นงาน กรณีที่ไม่มีผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นตัวบุคคล มีแต่ชิ้นงานที่เป็นของภูมิปัญญาท้องถิ่น จำเป็นจะต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์ ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ปราชญ์เกษตรของแผ่นดินนั้น มาถอดชิ้นงาน เพื่อศึกษากระบวนการผลิต และสำรวจข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกวิธีการนี้ คือ ความเต็มใจของเจ้าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรชี้แจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานอย่างชัดเจนก่อนที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน เพื่อความถูกต้อง และเหมาะสม

4. การรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผล เมื่อได้รับองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนแล้ว นำมารวบรวมในรูปแบบดั้งเดิม ขณะเดียวกันควรร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อนำภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนใดที่ควรประชาสัมพันธ์เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และนำไปพัฒนาต่อจนเป็นอาชีพของเกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชน เพื่อให้เกิดความคงอยู่และความยั่งยืนของชุมชนนั้นต่อไป

ดังนั้น การถ่ายโอนความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน ประกอบด้วย 1) การจัดตั้งทีมงาน 2) ทีมงานวิเคราะห์ข้อมูล 3) การพิจารณาข้อมูล และ 4) การรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ผลเป็นต้น

ประโยชน์ของการจัดการความรู้ของชุมชน

การจัดการความรู้ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เกษตรกร ชาวบ้าน และชุมชนไม่มีกระบวนการจัดการความรู้ที่ดี ชุมชนก็จะไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่กระจัดกระจายออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การถ่ายทอดความรู้ หรือ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ ประโยชน์ของการจัดการความรู้ ได้สรุปไว้ดังนี้ (สินี นุช ครูทเมือง แสนเสริม และ คณะ, 2564)

1. ป้องกันองค์ความรู้สูญหายไป สามารถรักษาความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความรู้ที่อาจสูญหายไป พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลภายในชุมชน
2. เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ และสะดวกในการเข้าถึงความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญของการเพิ่มประสิทธิภาพ และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ
3. เพิ่มความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น ทำให้ปฏิบัติงานได้โดยมีความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของงาน สามารถทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน ช่วยให้ชุมชนมีความเข้าใจในแนวโน้มการตลาด และการแข่งขัน ทำให้สามารถลดช่องว่าง และเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน
5. การพัฒนาทรัพยากร เป็นการพัฒนาความสามารถของชุมชนในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางปัญญา และวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอยู่
6. การยกระดับผลิตภัณธ์ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการเพิ่มคุณค่าให้แก่ผลิตภัณธ์

7. การบริการ เป็นการสร้างความพึงพอใจ และการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน
8. การลงทุนทางทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มความสามารถให้แก่ชุมชน ในการจ้างและฝึกฝนปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนทั่วไป

การจัดการความรู้ กับภาวะผู้นำของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินต่อชุมชน

ภาวะผู้นำของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนในชุมชนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้นำ จำเป็นจะต้องมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารชุมชน และควรคำนึงถึงความสัมพันธ์ และความรู้สึกของประชาชน โดยผ่านการมอบหมายอำนาจหน้าที่ การสนับสนุน และการติดต่อสื่อสารระหว่างกันให้มีการทำงานเป็นระบบ และเป็นทีม เพื่อจะสามารถพัฒนาประชาชนที่มีความแตกต่างกันได้ ผู้นำที่ดีย่อมจะมีประสิทธิภาพในการบริหารด้าน การจัดการชุมชนได้อย่างครอบคลุม ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีความเป็นมืออาชีพได้ ดังนั้น ความสำคัญของผู้นำมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อชุมชน (สุชาติ น้าใจดี, 2561) ทั้งนี้ แนวคิดทฤษฎีของ แบล และอโวลิโอ ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำแบ่งออกไป 3 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้นการใช้ทุนทางปัญญา และการคำนึงถึง การเป็นปัจเจกบุคคล 2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบไปด้วย การให้รางวัลตามสถานการณ์ และการบริหารแบบวางเฉย และ 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Avolio and Bass, 2021 ; สุชาติ น้าใจดี, 2561) ดังนั้น จึงบอกได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีแนวทางในการริเริ่มองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยมุ่งเน้นให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนให้อิสระ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะให้ความสำคัญกับความสมดุลของสิ่งที่ทำอยู่ มีการควบคุม มีความชัดเจน เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทำอยู่ โดยเน้นเรื่องคุณภาพ และประสิทธิภาพเป็นหลัก และภาวะผู้นำแบบตามสบายนั้น จะมีการบริหารการจัดการแบบปล่อยให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นโดยไม่มีการควบคุม หรือ ดูแล เมื่อเกิดปัญหาก็จะไม่สามารถควบคุมได้ เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้นำ ยังมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนได้มีการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (Darwin, 2017) ; สมชาย รัตนคช และคณะ, 2558) และการวัดผลการปฏิบัติงานนั้น จะประกอบไปด้วย ประสิทธิภาพ คุณภาพ และความสามารถของประชาชน ซึ่งด้านประสิทธิภาพ คือ ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้านคุณภาพ เป็นความสามารถในการปฏิบัติได้ถูกต้องตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ และด้านความสามารถ คือ ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน และวิธีการในการปฏิบัติของประชาชนในชุมชน (Bratton et al., 2021) เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเกษตรกร ชาวบ้าน ประชาชนทุกคน เพื่อที่จะสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง และชุมชน เพื่อความยั่งยืนต่อไป

บทสรุป

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดินจะสามารถบริหารจัดการชุมชนให้มีความยั่งยืน โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้นั้น ขึ้นอยู่กับรูปแบบของวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มุ่งสู่การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และประสบการณ์ร่วมกันของเกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนในชุมชน ซึ่งปราชญ์เกษตรของแผ่นดินสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนได้ โดยเริ่มต้นจากการจำแนกให้ได้ว่าชุมชนที่ท่านเข้ามาบริหารอยู่นั้น มีวัฒนธรรมท้องถิ่นแบบใด มีปัญหาด้านเกษตรกรรมอย่างไร และพิจารณาว่าจะพัฒนา หรือ เสริมสร้างด้วยวิธีใด ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับ เป้าหมาย ลักษณะของวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น สถานการณ์ของการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศ รวมไปถึงชุมชน และปัจจัยอื่น ๆ เช่น สิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงไม่มีวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือ นวัตกรรมแบบใดที่ถือว่าดีที่สุดที่สามารถใช้ได้กับทุกชุมชน ส่วนด้านภาวะความเป็นผู้นำของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินนั้น จำเป็นต้องเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะผลักดันให้ทุกคนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านเกษตรกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เมื่อทุกคนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันแล้ว ผลลัพธ์ที่ตามมา นั่น คือ ความยั่งยืนของตนเอง และชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้เกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจด้านการจัดการความรู้ด้านเกษตรกรรม และส่งเสริมปราชญ์เกษตรของแผ่นดินเข้ามามีบทบาทในการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และนวัตกรรมที่มีประโยชน์ระหว่างกันมากขึ้น
2. ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชน โดยเพิ่มการสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้แก่เกษตรกร ชาวบ้าน และประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง และยั่งยืนสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- เกตุสุตา สิทธิสันติกุล และคณะ. (2558). การจัดการความรู้เพื่อกำหนดทางเลือกในการปลูกข้าวของเกษตรกรในพื้นที่ภัยแล้ง กรณีศึกษาเกษตรกรตำบลออนใต้ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 6(1), 160-184.
- จิราภรณ์ ถมแก้ว และคณะ. (2561). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้การเพิ่มคุณภาพการผลิตทุเรียนพันธุ์หมอนทองของเกษตรกรผู้ปลูกทุเรียนพันธุ์หมอนทองในเขตเทศบาลตำบลลำใหญ่ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *โครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*.

- ธานี ชูกำเนิด และคณะ. (2558). การพัฒนารูปแบบกระบวนการนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของปราชญ์ชาวบ้านภาคใต้. *วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(2), กรกฎาคม - ธันวาคม 2558.
- ธวัชชัย เฟื่องพินิจ และคณะ. (2562). เกษตรประณีต: องค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบองค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบ, *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 4(2), 209-224.
- ปาริชาติ คุณปลื้ม และรัตยา โสวรรณปรีชา. (2559). การจัดการความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 12(6), 89-97.
- เมธา หริมเทพาธิป และคณะ. (2567). แนวคิดการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติด้วยปรัชญาที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมและสมดุล. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 7(1), 215-227.
- มานิดา ศรีสีตานนท์ เหลืองกระจ่าง (2565). *พจนานุกรมสร้างชาติ: อุดมการณ์รัฐไทยในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. มติชน.
- สินีนุช ครุฑเมือง แสนเสริม และคณะ. (2564). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการผลิตพืชเศรษฐกิจของเกษตรกร. *วารสารเกษตร มสธ.* 3(1): 31-44.
- สุชาติ น้าใจดี. (2561). คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ควรรู้ในการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น. *วารสารชุมชนวิจัย*, 12(3), 1-13.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.
- สามารถ อัยกร. (2559). การจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(61), 21-29.
- สมชาย รัตนคช และคณะ. (2558). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 26(3), 25-36.
- อัศวลักษณ์ ราชพลสิทธิ์ และคณะ. (2563). “ข้าวหลามหนองมน” องค์ความรู้ภูมิปัญญา และรูปแบบการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นไทยอย่างยั่งยืน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 9(2): 51-66.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2021). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage.
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). Human resource management. Bloomsbury Publishing.
- Darwin, C. (2017). Building a learning organization. Knowledge solutions, 57(54), 78-99.

**บทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในการจัดการตนเอง
เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน**
**The Role of Philosopher of Sufficiency Economy in Self-Management
for Sustainable Community Development**

รัฐวิทย์ พงษ์วัชรนนท์¹ สุภาภรณ์ ศรีดี² หฤทัย ปัญญาวุธตระกูล³

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

Rattavit Pongwatcharanon¹ Supaporn Sridee² Hareuthai Panyarvuttrakul³

Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding Author, E-mail: rattavit1998@gmail.com

(Received: 3 February, 2025 ; Edit: 6 March, 2025; accepted: 6 March, 2025)

บทคัดย่อ

บทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน คือ ผู้นำชุมชนที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร การจัดการตนเอง มีประสบการณ์ด้านเกษตรกรรม โดยอาศัยการยอมรับ และนับถือจากชาวบ้าน และเกษตรกรภายในชุมชน ซึ่งเป็นบุคคลต้นแบบ ในด้านการดำเนินชีวิต ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รวมไปถึงการเสียสละต่อส่วนรวม เป็นผู้สร้างทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรให้กับ เกษตรกรในชุมชน สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ และนำมาสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเกษตร ภายในชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการใช้ทักษะด้านความรู้เกี่ยวกับการเกษตรของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สั่งสมประสบการณ์ และเสริมสร้างการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทางด้าน เกษตรกรรมภายในชุมชน และรวมไปถึงการนำวัฒนธรรม และทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างเป็นอัตลักษณ์ในชุมชน เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนให้เกิดความรัก ห่วงแหนงภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างค่านิยมร่วมด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านเกษตรกรรมให้เป็นชุมชนต้นแบบที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ ด้านการเกษตรได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ที่เท่าทัน และปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ขยายผลต่อจนเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อภาคการเกษตรไทยที่โดดเด่นระดับประเทศ จนเกิดการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และยั่งยืนคงอยู่ต่อไป

คำสำคัญ: ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน, การจัดการตนเอง, การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

Abstract

The role of the philosopher of sufficiency economy is to be a community leader who builds agricultural knowledge, self-management, and experience in agriculture based on the acceptance and respect of the villagers and farmers in the community, who are role models in terms of lifestyle, morality, ethics, and sacrifice for the community. The use of agricultural knowledge skills of local wisdom accumulated, innovations to promote learning about agriculture within the community, and the use of local culture and resources to build identity in the community. To stimulate the people's consciousness to love and cherish local wisdom and create common values in morality, ethics, and agriculture to become a model community with sustainable development. In addition, the proper integration of local wisdom with various sciences in agriculture Have up-to-date knowledge and adapt to the changing situation today. This will greatly benefit the Thai agricultural sector, which is outstanding at the national level. This results in the development of a strong and sustainable community.

Keywords: philosopher of sufficiency economy, self-management, sustainable community development

บทนำ

การจัดการตนเอง (Self-management) เป็นทักษะในการบอกถึงพฤติกรรมของการแสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม และเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ รวมทั้งการเสริมสร้างการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้การจัดการตนเองยังช่วยแก้ไข และปรับปรุงกระบวนการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างถาวร (Koebe et al., 2014 ; Boger et al., 2015) ทั้งนี้ การแสดงออกของบุคคลที่มีทักษะการจัดการตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จนั้นจะสอดคล้องกับ Boger et al., (2015) ที่บอกถึง ผู้ใดที่มีการเพิ่มพูนทางด้านทักษะการจัดการตนเอง ย่อมจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ทั้งในเรื่องของเวลา สภาพแวดล้อม และการมีเป้าหมายในตนเอง ทำให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในระยะยาว (Boger et al., 2015)

การจัดการตนเองของชุมชน (Community self- management) เกิดจากแนวคิดที่มีความเชื่อมั่นว่าบุคคลภายในชุมชนสามารถบริหารจัดการชุมชนของตนเองได้ เนื่องจากชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลภายในชุมชน จะมีความเข้าใจในวิถีการดำเนินชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของชุมชน และสังคม ทั้งนี้ การสะสมองค์ความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการสั่งสมมาเป็นเวลานาน มีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นในภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในท้องถิ่น หรือ ชุมชนนั้น ๆ ได้ (อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และคณะ, 2561)

การผลักดันเพื่อส่งเสริมให้ชุมชน มีความนึกถึงคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการรับรู้ถึงประโยชน์และการนำมาใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากที่สุด คุ่มค่า และมีประสิทธิผลต่อชุมชน และสังคมโดยรวม โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนาการพึ่งตนเอง การจัดการตนเองเพื่อเป็นการสร้างสังคมอย่างมีคุณภาพ และมีการพัฒนาไปอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

การจัดการตนเองของชุมชน มีความสัมพันธ์กับการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ภายในชุมชนได้อย่างความมั่นคง ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นพื้นฐานขององค์ความรู้ในการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาของชุมชน ทั้งนี้ย่อมมีความสำคัญต่อการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นเหล่านั้นมาสร้างเป็นความรู้ใหม่ และเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนเกิดขึ้น (วุฒิชัย สายบุญจง, 2565)

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ มีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลงานด้านการเกษตร นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการเกษตร ร่วมกับการผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาด้านเกษตรกรรมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นผู้ที่คณะกรรมการส่งเสริมปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ได้ประกาศแต่งตั้ง เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2563)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน คือ ปราชญ์เกษตรดีเด่นที่เป็นผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร การจัดการตนเอง ประสบการณ์ทางด้านการเกษตร และที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรม มีผลต่อการขับเคลื่อนของกระบวนการเรียนรู้ การจัดการตนเองของชาวบ้าน และเกษตรกรในชุมชน ทั้งนี้ย่อมสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ความหมายของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการประกาศแต่งตั้งจากคณะกรรมการส่งเสริมปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติให้รับตำแหน่งเป็นปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ด้านการเกษตรในสาขาต่าง ๆ เช่น

เกษตรกรรม ประกอบกับมีคุณความดี มีความริเริ่มสร้างสรรค์โดยใช้ความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ ทั้งนี้จะมีการพิจารณาคัดเลือกจากหลักเกณฑ์ ประกอบด้วย ดังนี้ (สำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2563 ; ธีรชัย เพ็งพินิจ และคณะ, 2562)

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสม
- 2) ผลงานที่สร้างคุณประโยชน์ต่อประเทศ
- 3) การขยายผลงาน และเผยแพร่ไปใช้ต่อ

กระบวนการพิจารณาสรรหาปราชญ์เกษตรของแผ่นดินที่มีผลงานดีเด่น ภายใต้คณะทำงาน
สรรหาปราชญ์เกษตรของแผ่นดินระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร คณะทำงานสรรหาปราชญ์
เกษตรของแผ่นดินระดับเขต คณะอนุกรรมการสรรหาปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน และคณะกรรมการ
ส่งเสริมปราชญ์เกษตรของแผ่นดินตามลำดับ

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ในปัจจุบันสามารถแบ่งออกเป็น 4 สาขา ตามระเบียบกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ ว่าด้วยการส่งเสริมและการสวัสดิการสำหรับปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน (ฉบับที่
4) พ.ศ. 2563 ดังนี้

1. ปราชญ์เกษตรผู้ทรงภูมิปัญญาและมีคุณูปการต่อภาคการเกษตรไทย คือ ผู้ที่มีคุณูปการ
ในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร มีประสบการณ์ และผลงานต่าง ๆ ในภาคการเกษตร
ประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคมในด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีความ
เสียสละไม่นึกถึงผลประโยชน์ส่วนตน

2. ปราชญ์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง คือ เกษตรกรผู้ที่มีภูมิปัญญา การคิดสร้างสรรค์ และ
การพัฒนาเพื่อเป็นต้นแบบอย่างเป็นรูปธรรม โดยการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ประพุดิตนเป็น
แบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อพัฒนาในภาคการเกษตร และมีความเสียสละ

3. ปราชญ์เกษตรดีเด่น หมายถึง เกษตรกรผู้มีความเชี่ยวชาญ และสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน
การเกษตร นวัตกรรมเกษตร เทคโนโลยีการเกษตร และภูมิปัญญาผสมผสานเทคโนโลยีก้าวหน้า
ร่วมกันในด้านพืช สัตว์ ประมง การจัดการดินและน้ำ และเกษตรกรรมยั่งยืน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ผลผลิตและรายได้ทางการเกษตรอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมดีเด่นอย่างยิ่ง ประพุดิตนเป็นแบบอย่าง
ที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความเสียสละ

4. ปราชญ์เกษตรผู้นำชุมชนและเครือข่าย คือ ผู้นำชุมชนและเครือข่ายที่มีผลงาน
สร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมการเกษตร เกษตรกรรม ทั้งในระดับสังคมและเครือข่าย
ประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความเสียสละ

ดังนั้น ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน หมายถึง ปราชญ์เกษตรดีเด่นที่เป็นผู้นำชุมชนมีบทบาท
สำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร การจัดการตนเอง ประสบการณ์ทางด้าน
การเกษตร และที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรม มีผลต่อการขับเคลื่อนของกระบวนการเรียนรู้ การ
จัดการตนเองของชาวบ้าน และเกษตรกรในชุมชน ทั้งนี้ย่อมสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยแบ่งออกเป็น 4 สาขา คือ 1) ปราชญ์เกษตรผู้ทรงภูมิปัญญาและมีคุณูปการต่อภาคการเกษตรไทย 2) ปราชญ์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียง 3) ปราชญ์เกษตรดีเด่น และ 4) ปราชญ์เกษตรผู้นำชุมชนและเครือข่าย เป็นต้น

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดินกับแนวคิดในการจัดการตนเองของชุมชน

ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน คือ ปราชญ์เกษตรดีเด่นที่เป็นผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร การจัดการตนเอง ประสบการณ์ทางด้านการเกษตร และที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรม มีผลต่อการขับเคลื่อนของกระบวนการเรียนรู้ การจัดการตนเองของชาวบ้าน และเกษตรกรในชุมชน ทั้งนี้ย่อมสัมพันธ์กับการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ยังสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้สืบสานต่อไป ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน มีแนวคิดในการจัดการตนเองของชุมชน 4 ประการ ดังนี้ (อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และคณะ, 2561 ; วุฒิชัย สายบุญจง, 2565)

1. การรู้จักชุมชนของตัวเอง
2. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
3. การพัฒนาชุมชนบทบาทในการบริหารจัดการตนเอง การลงมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาชุมชน

4. ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นบุคคลต้นแบบ ในการสร้าง และพัฒนาชุมชน

ดังนั้น ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เป็นผู้นำชุมชนที่ได้รับการยอมรับ และนับถือจากชาวบ้าน และเกษตรกรภายในชุมชน ซึ่งเป็นบุคคลต้นแบบในการจัดการตนเองของชุมชน ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รวมไปถึงการเสียสละต่อส่วนรวม เป็นผู้สร้างทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรให้กับเกษตรกรในชุมชน สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ และนำมาสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเกษตรภายในชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการใช้ทักษะด้านความรู้เกี่ยวกับการเกษตรของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สั่งสมประสบการณ์ และเสริมสร้างการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านเกษตรกรรมภายในชุมชน และรวมไปถึงการนำวัฒนธรรม และทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างเป็นอัตลักษณ์ในชุมชน เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชนให้เกิดความรัก ห่วงหาญภูมิปัญญาท้องถิ่น และการสร้างค่านิยมร่วมด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านเกษตรกรรมให้เป็นชุมชนต้นแบบที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ ด้านการเกษตรได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ที่เท่าทัน และปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ขยายผลต่อจนเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อภาคการเกษตรไทยที่โดดเด่นระดับประเทศ จนเกิดการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง และยั่งยืนคงอยู่ต่อไป

บทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในการจัดการตนเองของชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็ง

เมื่อชุมชนประสบปัญหาวิกฤติการณ์จากการจัดการตนเองของชุมชน เป็นหลักการเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในชุมชน ทั้งนี้ การระดมความร่วมมือของประชาชนผู้เป็นเกษตรกรในชุมชน รวมไปถึงทุนทางสังคม และทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชน เพื่อนำมาประกอบในการเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่เป็นหลักความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ตนเท่านั้นเป็นที่พึ่งแห่งตน ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ซึ่งเป็นต้นแบบของผู้นำทางปัญญาที่นำองค์ความรู้และประสบการณ์ทางด้านการเกษตร และนวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาพัฒนาชุมชนของตนเองได้โดยการใช้ภาวะความเป็นผู้นำชุมชนในการที่จะพยายามคิดค้น และสร้างแนวร่วมของประชาชน เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และจงใจทำให้เกิดการรวมตัวกันเพื่อกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาอย่างครอบคลุม ทั้งทางด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี รวมไปถึงวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ชุมชนจะมีศักยภาพในการจัดการตนเองที่แสดงถึงคุณลักษณะการจัดการตนเองของชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็งได้นั้นจำเป็นต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้ (วุฒิชัย สายบุญจง, 2565 ; ศราวุธ คชพงศ์ และคณะ, 2563)

1. การสร้างการเรียนรู้ และความเข้าใจเรื่องของปัญหาและความต้องการของชุมชนทุกระดับ ทั้งนี้ชุมชนที่มีความเข้มแข็งจะต้องมีส่งเสริมให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ทางการเกษตรให้กับประชาชน และเกษตรกรในชุมชนมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ในการเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกชุมชน ซึ่งถือว่าการสร้างเรียนรู้ และและความเข้าใจ ถือเป็นหัวใจหลักในการจัดการชุมชน เพื่อให้เกิดความยั่งยืน และทำให้รู้จักการนำทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ภายในชุมชนมาใช้พัฒนาชุมชนให้เกิดประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมไปถึงภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านวัฒนธรรมที่ทรงคุณค่าของชุมชนที่ควรคุณค่าในการเก็บรักษาไว้ และสืบสานต่อไป ดังนั้น การสร้างการเรียนรู้ และความเข้าใจในชุมชนของตนเอง เป็นรากฐานของการพัฒนาที่สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง และควบคู่กับการตอบสนองต่อข้อมูลข่าวสาร และนวัตกรรมเทคโนโลยีที่นำเข้ามา เพื่อเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้ทันตามยุคตามสมัยล้าวนนำไปสู่การจัดการตนเองของชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็งต่อไปได้

2. การสร้างกลไกทุกระดับ เพื่อผลักดันให้เกิดการปฏิบัติการด้วยชุมชนเอง โดยหาผู้นำชุมชนเข้ามาช่วยจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หรือ การพัฒนาชุมชน

3. การสร้างคนให้จัดการตนเองได้ในการดำเนินงานของกลุ่มเพื่อสร้างคนให้สามารถจัดการตนเองได้

4. การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นการส่งเสริมการรวมตัวของประชาชนในชุมชน เข้ามาทำกิจกรรม เพื่อประโยชน์ของชุมชนในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการรวมตัวทั้งเชิงพื้นที่ และเชิงหัวข้อของประเด็นที่สนใจร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อส่วนรวม ในการเปิดพื้นที่สาธารณะ เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็น

ประโยชน์ต่อการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านสื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในชุมชน เช่น สื่อบุคคล สื่อการศึกษา สื่อภูมิปัญญาท้องถิ่น และสื่ออื่น ๆ เป็นต้น

5. การระดมทุนและทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับแหล่งประโยชน์ที่สำคัญนำมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน

6. การมีข้อตกลงของชุมชน ในการใช้ระเบียบกองทุนมาสร้างความยั่งยืน และเสริมความเข้มแข็งของชุมชนให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

7. มีความสามารถในการจัดการความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ พร้อมแบ่งงานกำหนดหน้าที่ และสร้างโอกาสให้กันและกัน

ดังนั้น บทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในการจัดการตนเองของชุมชนสู่ชุมชนเข้มแข็งนั้น จำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) การสร้างการเรียนรู้ และความเข้าใจ 2) การสร้างกลไกทุกระดับ 3) การสร้างคนให้จัดการตนเอง 4) การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน 5) การระดมทุนและทรัพยากร 6) การมีข้อตกลงของชุมชน และ 7) มีความสามารถในการจัดการความร่วมมือระหว่างองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เพื่อความยั่งยืนของชุมชนประกอบไปด้วย ดังนี้ (ธานี ชูกำเนิด และคณะ, 2558)

1. ทุนชุมชนหนุนแนบ คือ ทุนมนุษย์ของชุมชน โดยมีแนวคิด วิธีการที่เป็นวิสัยทัศน์ และหลักการต้นแบบของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินที่เกิดขึ้น ต้องอาศัยทุนทางสังคม ทุนทางธรรมชาติ ทุนกายภาพ และทุนทางการเงิน มาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนชุมชน เพื่ออำนวยความสะดวกตามบริบทของความเหมาะสมโดยยึดหลักแนวคิดภายใต้การพึ่งพาตนเองเป็นหลัก

2. ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ควรเป็นต้นแบบผู้นำที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ และวิถีปฏิบัติตามแนวทางของการพึ่งพาตนเอง โดยเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน

3. ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมองอนาคตที่คาดหวังไว้ร่วมกันของชุมชน ประชาชนทุกคนในชุมชน มีความพร้อมที่จะปฏิบัติ และสนับสนุนในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของชุมชน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจปฏิบัติได้จริง

4. การหลอมรวมนวัตกรรม มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่สร้างขึ้น เพื่อถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้จากปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน เพื่อช่วยส่งเสริมเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ จนเป็นวิถีชีวิตกิจกรรมของชุมชน เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อร่วมสร้างความยั่งยืนของชุมชน

5. การทำเป็นพลวัต โดยการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในชุมชนควบคู่กับการแลกเปลี่ยนความรู้จากแหล่งภายนอกนำมาใช้ในการพัฒนา และสร้างฐานองค์ความรู้ที่เข้มแข็งของ

ชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนวิถีแห่งการดำเนินชีวิตในชีวิตประจำวัน

6. การจัดการครบวงจร ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ควรอาศัยองค์ความรู้ และความสามารถ ในด้านการบริหารการจัดการตนเอง เพื่อนำความรู้ และจัดการกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อความเหมาะสม และครอบคลุมทุกพื้นที่

7. การสอนกันฉันท์กัลยาณมิตร เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในชุมชน และเครือข่าย ภายใต้แนวคิดความเท่าเทียม ทุกคนในชุมชนสามารถเสริมสร้างการเรียนรู้ ร่วมกันได้

8. การใกล้ชิดแหล่งเรียนรู้ เพื่อแสวงหาการจัดการความรู้ด้วยตนเอง ภายใต้กระบวนการ เรียนรู้ตลอดชีวิต และภูมิปัญญา ซึ่งได้รับการถ่ายทอดมาจากผู้มีความรู้ หรือ ปราชญ์เกษตรของ แผ่นดิน เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้เพิ่มเติมให้กับชุมชน

9. วิชาการคู่ภูมิปัญญา เป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชนที่มีรากฐานมาจากการประยุกต์ใช้ ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับความรู้ทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการพัฒนา ชุมชน

10. การพึ่งพาเทคโนโลยีที่เหมาะสม นวัตกรรมการเรียนรู้จะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัย เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ หรือ เทคโนโลยีที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้มีการพัฒนาให้ดีขึ้น

11. การยอมรับความรู้ใหม่ของสังคม โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดไปจากเดิม เป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ต้องกระตุ้นให้เกิดการยอมรับจากสังคม โดยการทำให้เห็นผลที่แท้จริง และมีความน่าเชื่อถือ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายจากการเรียนรู้ร่วมกันในสังคม และการแลกเปลี่ยน นวัตกรรม เพื่อเป็นทุนปัญญาของชุมชน

ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน จะประกอบ ไปด้วย 11 ประการ คือ 1) ทุนชุมชนหนุนแนบ 2) ต้นแบบผู้นำที่ดี 3) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 4) การ หลอมรวมนวัตกรรม 5) การทำเป็นพลวัต 6) การจัดการครบวงจร 7) การสอนกันฉันท์กัลยาณมิตร 8) การใกล้ชิดแหล่งเรียนรู้ 9) วิชาการคู่ภูมิปัญญา 10) การพึ่งพาเทคโนโลยีที่เหมาะสม และ 11) การ ยอมรับความรู้ใหม่ของสังคม เป็นต้น

หลักการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

หลักการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับชุมชน จำเป็น จะต้องคิด และกำหนดขึ้นมาจากชุมชนเอง โดยชุมชนจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ถึงปัญหา และความ ต้องการของทุกคนในชุมชน พร้อมทั้งมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการมีแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วย การร่วมมือกัน และตามแบบแผนที่กำหนดข้อปฏิบัติไว้ ดังต่อไปนี้ (สุรพล พยอมแย้ม, 2556)

1. มีการเพิ่มความเข้มแข็งของชุมชนในทุกด้าน เพื่อครอบคลุมทุกพื้นที่
 2. การจัดทำกิจกรรม ทุกกิจกรรม และทุกโครงการต้องยึดชุมชนเป็นหลัก
 3. การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่เหมาะสมและถูกต้องให้กับทุกคนในชุมชน
 4. การใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด
 5. การยึดหลักประชาธิปไตย โดยการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาชุมชนร่วมกัน
 6. การใช้หลักการประสานงานที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบการร่วมมือกัน เป็นหลักสำคัญในการทำงานของชุมชน
 7. ผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการ และมาจากการยอมรับของคนในชุมชน เช่น ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ควรมีบทบาทสำคัญในกำหนด และอธิบายรายละเอียดของงาน หรือ โครงการต่าง ๆ เพื่อจะได้รับความร่วมมือจากทุกคนในชุมชน
 8. การสร้างความเชื่อมั่นของตนเองให้กับชุมชน เพื่อเป็นพลังสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีศักยภาพพร้อมดำเนินการต่อได้อย่างเหมาะสม
- ดังนั้น การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน จำเป็นจะต้องให้ทุกคนร่วมมือกัน และมีบทบาทในการพัฒนาชุมชน เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืน และมั่นคงของชุมชนต่อไปได้

บทสรุป

บทบาทของปราชญ์เกษตรของแผ่นดินในการจัดการตนเอง เพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นจะมีองค์ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น ประสบการณ์ และการยอมรับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชน และพัฒนาชุมชนด้วยความเชื่อมั่นในทุกคน และการจัดการตนเองของชุมชนได้อย่างมีระบบ เพื่อเสริมสร้างการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ และสังคม จากการผลิตผลผลิตบนฐานใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคนในชุมชน เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาจากองค์ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน ผู้นำชุมชนที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ด้านการเกษตร การจัดการตนเอง มีประสบการณ์ด้านเกษตรกรรม โดยอาศัยการยอมรับ และนับถือจากชาวบ้าน และเกษตรกรภายในชุมชน ซึ่งเป็นบุคคลต้นแบบ ในด้านการดำเนินชีวิต ด้านคุณธรรม และจริยธรรม รวมไปถึงการเสียสละต่อส่วนรวม เป็นผู้สร้างทักษะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเกษตรให้กับเกษตรกรในชุมชน สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ และนำมาสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการเกษตรภายในชุมชนให้เข้มแข็ง โดยการใช้ทักษะด้านความรู้เกี่ยวกับการเกษตรของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สั่งสมประสบการณ์ และเสริมสร้างการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทางด้านเกษตรกรรมภายในชุมชน และรวมไปถึงการนำวัฒนธรรม และทรัพยากรท้องถิ่นมาสร้างเป็นอัตลักษณ์ในชุมชน เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของประชาชน

ให้เกิดความรัก ห่วงแหนงมีปัญญาท้องถิ่น และการสร้างค่านิยมร่วมด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านเกษตรกรรมให้เป็นชุมชนต้นแบบที่มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกับศาสตร์ต่าง ๆ ด้านการเกษตรได้อย่างเหมาะสม มีความรู้ที่เท่าทัน และปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ขยายผลต่อจนเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อภาคการเกษตรไทยที่โดดเด่นระดับประเทศ จนเกิดการพัฒนารวมกันให้เข้มแข็ง และยั่งยืนคงอยู่ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ธานี ชูกำเนิด, วิฑิตติ อาพัทธนานนท์, มารุต คำชะอม, และ เอกรินทร์ สังข์ทอง. (2558). การพัฒนารูปแบบกระบวนการนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของปราชญ์ชาวบ้านภาคใต้. *วารสารบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*.
- ธวัชชัย เฟื่องพินิจ และคณะ. (2562). เกษตรประณีต: องค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบองค์ความรู้และการพัฒนาเกษตรกรต้นแบบ, *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 4(2), 209-224.
- วุฒิชัย สายบุญจง. (2565). ศักยภาพการจัดการตนเองของชุมชนที่มีลักษณะความเป็นเมืองสู่ชุมชนเข้มแข็ง กรณีศึกษา ชุมชนบางรวนก หมู่ที่ 7 ตำบลมหาสวัสดิ์อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2), กรกฎาคม - ธันวาคม.
- ศราวุธ คชพงศ์ และคณะ. (2563). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่นในภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 5(3), 199-211.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2563). *ปราชญ์เกษตรของแผ่นดิน พ.ศ. 2563*. สืบค้น 6 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.moac.go.th/philosopher-dwl-files-421591791294>
- สุรพล พยอมแย้ม. (2556). *จิตวิทยาในงานชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท ส เจริญการพิมพ์ จำกัด.
- อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และคณะ. (2561). บทบาทของปราชญ์ชาวบ้านในการจัดการตนเองของชุมชน. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19(ฉบับพิเศษ), 218-229.
- Boger, E. et al., (2015). Self-management and self-management support outcomes: a systematic review and mixed research synthesis of stakeholder views. *PloS one*, 10(7).

Koebe, K., Paulauskas, S., & Paulauskas, A. (2014). Business and cultural cooperation for sustainable development. *Management Journal of Management*. 1(24), 47-50.

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์
รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ
ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

A Study on Learning Achievement and Critical Thinking Skills in Social
Studies on Human Rights through Cooperative Learning with
Game-Based Techniques among for Matthayom 4

สรายุธ รัชมี¹ ธนเมษฐ์ จิรัชตะสิริ² วิทยา คำมีภา³

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Sarayoot Ratsamee¹ Thanamet Jiraratchatasiri² Wittaya Kammeepa³

Khon Kaen University

*Corresponding Author, E-mail: Sarayoot.r@kkumail.com

(Received: 25 November, 2024 ; Edit: 28 February, 2025; accepted: 28 February, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคเกมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ศึกษาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 กลุ่มเป้าหมาย คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 27 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิทธิมนุษยชน 2) แบบทดสอบก่อน-หลังเรียน 3) แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และ 4) แบบประเมินกิจกรรมกลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่แบบไม่อิสระ (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน สามารถนำไปใช้พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนได้

2. ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีค่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียน ($\bar{X}$ = 22.22, S.D. = 3.25) สูงกว่าก่อนเรียน ($\bar{X}$ = 17.33, S.D. = 5.51) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นักเรียนร้อยละ 81.48 มีความสามารถทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 13.59) คิดเป็นร้อยละ 75.51

คำสำคัญ : ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์, สติธิมนุษยชน, การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ, เทคนิคเกม

Abstract

This research aimed to 1) study the learning activity organization process of Social Studies: Human Rights using cooperative learning with game techniques for Mathayom 4 students, 2) study the academic achievement of Social Studies: Human Rights using cooperative learning with game techniques for Mathayom 4 students before and after learning with statistical significance at the 0.01 level, and 3) study the critical thinking skills of Social Studies: Human Rights using cooperative learning with game techniques for Mathayom 4 students who passed the 70 percent criteria. The target group was 27 Mathayom 4 students. Purposive sampling was used for selection. The research instruments were 1) lesson plans: Human Rights, 2) pre-test and post-test, 3) lesson evaluation form, and 4) group activity evaluation form. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. And t-test statistics

The results of the research found that

1. The results of organizing teaching and learning activities according to the 5-step learning management plan can be used to develop the learning achievement and critical thinking skills of students.

2. The students' achievement had an average score after learning ($\bar{X}$ = 22.22, S.D. = 3.25) which was higher than before learning ($\bar{X}$ = 17.33, S.D. = 5.51) with statistical significance at the .01 level.

3. 81.48 percent of students had critical thinking skills that passed the specified criteria with an average score ($\bar{X}$ = 13.59) of 75.51 percent.

Keywords : Learning Achievement, Critical Thinking Skills, Human Rights,
Cooperative Learning, Game-Based Techniques

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของสังคมและเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า ทำให้การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่การเรียนในห้องเรียนแบบเดิม ๆ แต่ยังมีรูปแบบการเรียนที่หลากหลาย รวมถึงการเรียนออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านสื่อดิจิทัล และการเรียนที่มุ่งเน้นทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทักษะด้านการสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) ทักษะด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity) เป็นต้น การพัฒนาและฝึกฝนทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากในยุคนี้ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนสังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21 (The 21st century) จึงเน้นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเน้นการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหา นักเรียนจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วม เช่น การทำงานกลุ่ม การใช้เทคโนโลยี การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และการเชื่อมโยงเนื้อหากับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน

ทำให้ครูผู้สอนสังคมศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในส่วนของแนวทางการสอน และการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21 และต้องใช้แนวทางการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกันในกลุ่ม เพื่อสำรวจหัวข้อและพัฒนามุมมองการเรียนรู้แบบพลิกกลับ นำไปสู่ออกแบบหลักสูตรที่เชื่อมโยงกับชีวิตของนักเรียนและประเด็นปัจจุบัน (ทวีโชค เจริญไกร และอนุชิต ปราบพาล, 2567) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการเข้าถึงข้อมูล การเตรียมความพร้อมของผู้สอนให้การพัฒนาอย่างมืออาชีพ เพื่อให้สามารถใช้เทคนิคการสอนที่ทันสมัย และพัฒนาการประเมินที่แท้จริงเพื่อวัดทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแม่นยำ (ฐากร สิทธิโชค, 2565)

ในปัจจุบันการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของนักเรียนไทยยังคงเผชิญกับอุปสรรคหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา คุณภาพของการศึกษา ทักษะทางเทคโนโลยี และการสนับสนุนทางจิตใจ หนึ่งในปัญหาที่สำคัญคือ ขาดทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Lack of Critical Thinking and Self-directed Learning Skills) ของผู้เรียน เนื่องมาจากระบบการศึกษาที่เน้นการสอนแบบป้อนข้อมูลอาจทำให้ผู้เรียนขาดทักษะในการคิดและแก้ปัญหาด้วยตนเอง และบางครั้งอาจนำไปสู่ความลำบากในการตัดสินใจในชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายในโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงแบบฉับพลัน ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ที่

ต่ำกว่ามาตรฐาน เพราะนักเรียนไม่สามารถพัฒนาความคิดที่ลึกซึ้ง หรือไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ ร่วมกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาบริบทของพื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนน้ำพองศึกษา โดยกลุ่มเป้าหมายนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาสังคมศึกษา เฉพาะสาระหน้าที่พลเมือง วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิตประจำวัน ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานร้อยละ 70 นอกจากนี้ยังพบอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน ในแง่ของการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริง และการพัฒนาความเป็นพลเมืองที่ดีในสังคม การใช้สื่อการสอนที่ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา รวมถึงการขาดการกระตุ้นให้คิดและตั้งคำถาม ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้การเรียนสังคมศึกษาของนักเรียนไม่ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับกรอบการศึกษาเท่าที่ควร หนึ่งในนั้นคือ แผนการเรียนรู้เรื่อง สิทธิมนุษยชน ที่พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ขาดทักษะในการวิเคราะห์หรือคิดเชิงวิพากษ์ นำไปสู่การปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ในขณะที่การสอนที่เน้นการท่องจำมากเกินไปอาจทำให้การเรียนรู้ไม่เชื่อมโยงกับประเด็นสำคัญในโลกปัจจุบันเช่นกัน ดังนั้น การปรับปรุงวิธีการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยและการกระตุ้นให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ จะทำให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 มาใช้ในการออกแบบและพัฒนาความท้าทายในจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทาง Active Learning ด้วยวิธีการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนและบริบทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกันของผู้เรียน กระตุ้นความสนใจและความมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ การสร้างแรงจูงใจภายในตัวเอง การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์ โดยประยุกต์ใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เช่น การประเมินผ่านการเล่นเกม การร่วมกิจกรรมในกลุ่ม การสะท้อนผลการทำงาน หรือการตั้งคำถามหลังการเรียนรู้ ช่วยให้ครูสามารถเห็นพัฒนาการของนักเรียนในมุมมองที่หลากหลายและครบถ้วนมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
2. เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ก่อนและหลังเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. เพื่อศึกษาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

สมมติฐานการวิจัย

1. กระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิค มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์การวิจัย
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนน้ำพองศึกษา จังหวัดขอนแก่น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 27 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

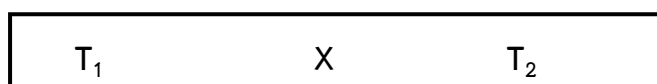
1. แผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิทธิมนุษยชน จำนวน 1 แผนการเรียนรู้ (100 นาที)
2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน-หลังเรียน เรื่อง สิทธิมนุษยชน เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
3. แบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ เป็นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนขณะจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของ OLE (Objectives Learning experiences Evaluation)
4. แบบประเมินกิจกรรมกลุ่ม ชนิดแบบประเมินรูบริก (Rubric score) เป็นแบบมาตราส่วน 3 ช่วงตามน้ำหนักจากระดับคะแนนที่ 3 ถึงระดับ 1

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยค่าความเหมาะสมของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิทธิมนุษยชน จากการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ เท่ากับ 4.42 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับ วัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 10 คน นำมาวิเคราะห์ค่าความ ยากง่ายของข้อสอบอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.80 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 - 0.70 และได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการทดสอบก่อนเรียนของนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบทดสอบวัด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง สิทธิมนุษยชน จำนวน 30 ข้อ จากนั้น ผู้วิจัยดำเนินการสอนด้วยตนเอง ตามแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิค เกม จำนวน 2 ชั่วโมง (100 นาที) และเมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยให้นักเรียนทำการทดสอบ หลังเรียน จำนวน 30 ข้อ และนำคะแนนหลังเรียนเทียบกับก่อนเรียน ให้มีประสิทธิภาพผ่านเกณฑ์ 70/70 (เป็นการดำเนินการทดลองด้วยกลุ่มตัวอย่างเดี่ยวแบบ Pretest - Posttest)



2. จากนั้น ผู้วิจัยทำการประเมินผลงานจากการทำกิจกรรมกลุ่ม หลังจากเสร็จสิ้น การจัดการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย เลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติที่แบบไม่อิสระ (t-test) จากนั้นนำผลการ วิเคราะห์ข้อมูลไปเทียบกับเกณฑ์และประเมินผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

1. กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน (Introduction) ครูแจ้งจุดประสงค์การเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูมีการเตรียมการแบ่งกลุ่มให้กับนักเรียนในชั้นเรียน โดยการที่นำสติกเกอร์การ์ตูนที่มีลักษณะแตกต่างกันจำนวน 4 รูปแบบ ประกอบด้วย ช้าง กำนัล ล้วย โปเกมอน ดราก้อนบอล และชินจัง โดยจะนำไปติดไว้ที่โต๊ะเรียนของนักเรียน เมื่อผู้เรียนเข้ามาในห้องเรียนแล้วครูอธิบายถึงกิจกรรมการเรียนการสอนที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนแก่นักเรียน จากนั้นครูให้นักเรียนเล่นตอบคำถามจาก Blooket เพื่อทดสอบความรู้ก่อนเริ่มเรียน จำนวน 30 ข้อ จากการสังเกตพบว่า นักเรียนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตอบคำถามอย่างตั้งใจและสนุกสนาน

1.2 ขั้นสอน (Teaching) นักเรียนชมวิดีโอ เรื่อง “สิทธิมนุษยชนคืออะไร?” จาก YouTube (จาก <https://youtu.be/SlHEBFMhgGE>) จากนั้นครูสอนเนื้อหาที่จัดเตรียมไว้แก่นักเรียน แล้วครูสุ่มนักเรียนในชั้นเรียนตอบคำถามต่อไปจำนวน 4 คน และในจำนวน 4 คนนี้ ครูจะสุ่มเป็นนักเรียนที่อยู่ในกลุ่มที่ครูแบ่งไว้แล้วกลุ่มละ 1 คน โดยใช้คำถามปลายเปิดในการถามนักเรียน โดยใช้คำถามว่า “นักเรียนคิดว่าสิทธิมนุษยชนที่นักเรียนพบเจอในชีวิตประจำวันมีอะไรบ้าง และนักเรียนคิดว่ามีความสำคัญอย่างไร” (นักเรียนตอบสั้น ๆ ที่เป็นเฉพาะใจความสำคัญ) จากการสังเกตพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่ที่ถูกสุ่มออกมาตอบได้ดี และคำตอบนั้นตรงประเด็นและถูกต้อง แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจในการเรียนของนักเรียน

1.3 ขั้นระดมสมองและทำกิจกรรมกลุ่ม (Brainstorming and group activities) ครูแจกอุปกรณ์ในการทำกิจกรรมกลุ่ม ได้แก่ กระดาษชาร์ต ปากกาเมจิก และดินสอสี พร้อมทั้งอธิบายกติกาการทำงาน โดยกำหนดให้ทุกกลุ่มศึกษาค้นคว้าและออกแบบผลงาน ตามประเด็นต่อไปนี้ 1) นิยามความหมายและความสำคัญของสิทธิมนุษยชน 2) อธิบายหลักการของสิทธิมนุษยชน 3) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน 4) ยกตัวอย่างปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน 5) เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินชีวิตประจำวัน จากการสังเกตพบว่า นักเรียนส่วนใหญ่มีความตั้งใจทำงานดี มีส่วนร่วมในการสืบค้นข้อมูลเป็นทีม มีการระดมสมองคิดวิพากษ์โดยเรียงเรียงประเด็นที่สัมพันธ์กับหัวข้อ แต่อาจจะมีการพูดคุยกันที่เสียงดังมากกว่าปกติ ครูต้องควบคุมกิจกรรมให้เรียบร้อย

1.4 ขั้นตรวจสอบผลงานและทดสอบ (work inspection and testing) หลังจากนักเรียนออกแบบผลงานเสร็จ ครูให้ตัวแทนกลุ่มของนักเรียนออกมานำเสนอ โดยเรียงลำดับจากกลุ่มที่ทำงานเสร็จก่อน หลังจากการทำกิจกรรมนำเสนอเสร็จแล้ว ครูให้นักเรียนทุกคนเล่นเกมตอบคำถาม โดยใช้เกมออนไลน์ Kahoot จำนวน 30 ข้อ เพื่อทดสอบความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่เรียนในชั้นเรียน

จากการสังเกตพบว่านักเรียนนำเสนอได้ตรงประเด็น มีการแยกองค์ประกอบได้ชัดเจน และทำแบบทดสอบหลังเรียนด้วยความเรียบร้อยเป็นอย่างดี

1.5 ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่ม (Evaluation) ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปความรู้ และอธิบายเสริมในส่วนที่ยังไม่ชัดเจนจากขั้นตอนการนำเสนอ และการทำแบบทดสอบ ครูผู้สอนมอบรางวัลให้กลุ่มที่ทำงานกลุ่มออกมาได้ดีที่สุด และนักเรียนที่ทำแบบทดสอบที่ได้คะแนนสูงสุด พร้อมกล่าวชื่นชมนักเรียนทุกคนที่ตั้งใจทำกิจกรรมเป็นการเสริมแรงทางบวกจากการสังเกตพบว่า นักเรียนทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ตลอดการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน ตามแนวคิดของบลอม (Blom) ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบปรนัย จำนวน 30 ข้อ เพื่อใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสามารถแปลผลคะแนน ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

การทดสอบ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	P
ก่อนเรียน (Pre-test)	27	17.33	5.51	3.96	0.001*
หลังเรียน (Post-test)	27	22.22	3.25		

* นัยยะสำคัญทางสถิติ < .01

จากตารางที่ 1 พบว่า คะแนนทดสอบก่อน-หลังการเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.33 และ 22.22 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 5.51 และ 3.25 ตามลำดับ สรุปได้ว่า ผลคะแนนการทดสอบก่อนและหลังเรียน มีผลคะแนนการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลวิเคราะห์ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ประเมินจากการทำกิจกรรมกลุ่ม มีค่าน้ำหนักคะแนน 18 คะแนน มีเกณฑ์การผ่าน 13 คะแนนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 70 ซึ่งสามารถแปลผลคะแนน ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียน

จำนวนนักเรียน	ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์		คะแนนสอบ			$\bar{x}$	%
	จำนวน (คน)	%	จำนวน (คน)	%	คะแนนเต็ม	คะแนนสูงสุด	คะแนนต่ำสุด		
27	22	81.48	5	18.52	18	16	12	13.59	75.51

จากตารางที่ 1 พบว่า จากการกำหนดให้นักเรียนร้อยละ 70 มีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ขึ้นไป นักเรียนจำนวน 27 คน มีผลการทดสอบผ่านเกณฑ์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 81.48 นักเรียนที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 13.59 คิดเป็นร้อยละ 75.51 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.31 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชา สังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลหลังการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ผลการออกแบบและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม โดยวิเคราะห์ความสอดคล้องของ OLE ได้แก่

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสอดคล้องของ OLE

ความสอดคล้องเชื่อมโยง			คำอธิบาย
O	ไปยัง	L	การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนการเรียนรู้ ครอบคลุมมาตรฐานตัวชี้วัดและเป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด
L	ไปยัง	O	กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามหลักสูตรกำหนดกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีความชัดเจนและเป็นไปตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามกระบวนการโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ร่วมกับเทคนิคเกม (Gamification)
L	ไปยัง	E	กระบวนการจัดการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับกระบวนการวัดและประเมินได้มี กระบวนการใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบประเมินผลการเรียนรู้ และแบบประเมินกิจกรรมกลุ่ม
E	ไปยัง	L	การวัดและประเมินที่มีความตรง (Validity) วัดได้ในสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ไปแล้ว เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผ่านการศึกษาหาข้อมูล ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถสะท้อนผลการเรียนรู้ผู้เรียนได้ดี โดยกระบวนการวัดและประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ในการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

ความสอดคล้องเชื่อมโยง			คำอธิบาย
O	ไปยัง	E	การวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมิน การจัดทำแผนการวัดและประเมินครอบคลุมมาตรฐาน และตัวชี้วัด การจัดทำผังเครื่องมือมีการสร้างเป็นไปตามขั้นตอนข้อมูลที่ทำให้ การศึกษา
E	ไปยัง	O	การวัดประเมินผลที่ครอบคลุมและเป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตร เครื่องมือในการวัดและประเมินผลได้ครอบคลุมตามมาตรฐานการ เรียนรู้ตัวชี้วัด และเป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดในด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย

หลักการในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงองค์ความรู้เพื่อฝึกฝนกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียน ร่วมกับการนำกลไกของเทคนิคเกม เพื่อนำมากระตุ้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับหลักการ และวัตถุประสงค์ 5 ขั้นตอน ทำให้เกิดการผสมระหว่างแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นการทำงานร่วมกัน ในกลุ่มเล็ก ๆ กับการใช้กิจกรรมหรือเกม เป็นเครื่องมือกระตุ้นความสนใจและสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สนุกสนาน จากการศึกษาทำให้พบว่านักเรียนส่วนใหญ่มีปฏิกิริยาที่ดีต่อการทำกิจกรรมกลุ่ม ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตรงกับแนวคิดเรื่อง ผลกระทบของการเรียนรู้แบบร่วมมือของ Slavin (1995) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อผู้เรียนมีบทบาทชัดเจนและได้รับการสนับสนุนจากครู เช่นเดียวกับงานวิจัยเรื่อง การผสมผสานการเรียนรู้แบบร่วมมือกับเทคนิคเกมของ Zainuddin et al. (2020) ได้ศึกษาการใช้เกมในรูปแบบ e-quizzes เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความมีส่วนร่วมของนักเรียนในบริบทของ flipped classroom (ชั้นเรียนกลับด้าน) โดยใช้เครื่องมือ gamified เช่น Kahoot และ Quizizz ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินผลเชิงโต้ตอบที่เน้นความสนุกสนาน พบว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ แสนพิช (2558) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เกมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การศึกษาพบว่า การออกแบบรูปแบบการเรียนรู้และกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนภายในกลุ่มและภายนอกกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ทั้งจากการสื่อสารระหว่างกันและจากการแข่งขันระหว่างกันโดยใช้เกมฝึกทักษะ

2. ผลจากการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม หลังเรียนสูงกว่า ก่อนเรียน ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 พบว่า นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สร้างการพึ่งพาอาศัยกัน และช่วยกันแก้ปัญหา ทำให้เกิดแรงจูงใจและความสนุกสนานจากการเล่นเกม เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงเสริมสร้างทักษะการคิดและการตัดสินใจ ผู้สอนคอยสนับสนุนให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เดิมกับองค์ความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรินทร์ดา จุฑาณณิพงษ์ (2566) เรื่อง รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือและเกมเป็นฐานโดยใช้เกมกระดานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาพบว่า นักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 มีความสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษด้านการพูด และการฟังหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทอติ (2563) ได้ศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมการศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 การศึกษาพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากเกมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความสนุกสนาน ไม่เครียด ไม่เกิดความเบื่อหน่าย เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สูง

3. ผลจากการทดสอบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์

ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ รายวิชาสังคมศึกษา เรื่อง สิทธิมนุษยชน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.59 คิดเป็นร้อยละ 75.51 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูผู้สอนได้มีการใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและเทคนิคเกม ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ สร้างโอกาสให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และแก้ปัญหาร่วมกันในสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในสภาพแวดล้อมที่สนุกสนานและการทำงานเป็นทีม ทำให้นักเรียนมีผลการทดสอบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ จากการทำกิจกรรมกลุ่ม (Group activities) สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยานุช จันทรสุวรรณ (2565) เรื่อง การพัฒนาทักษะการคิดวิพากษ์ในรายวิชาสังคมศึกษาผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคเกมกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนที่เรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับการใช้เกมแสดงทักษะการคิดวิพากษ์ได้ดีกว่าวิธีการสอนปกติ และบรรยากาศในห้องเรียนเปลี่ยนไปในเชิงบวก โดยนักเรียนรู้สึกมีความสุขและสนุกกับการเรียน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ญัฐพงศ์ ลำภูทอง (2565) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย การศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ประกอบด้วยทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ นักเรียนมีทักษะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และพฤติกรรมการมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์พัฒนาสูงขึ้น โดยก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 79.17 และหลังเรียนพัฒนาสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ 100

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการศึกษาวิจัยในอนาคต ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาควรขยายผลการใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ และนำการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและเทคนิคเกมมาใช้ในรายวิชาสังคมศึกษา หรือรายวิชาอื่น ๆ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนในทุกระดับชั้นให้สูงขึ้นได้

1.2 ควรออกแบบกิจกรรมให้เน้นการฝึกคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจร่วมกันในกลุ่มผ่านการประยุกต์ใช้เกมการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานต่อการเรียนการสอนและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพิ่มมากขึ้น

1.3 ครูผู้สอนควรมีการเสริมการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ โดยพัฒนาและสร้างเครื่องมือประเมินที่หลากหลาย เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกตพฤติกรรมและการตอบคำถาม และแบบประเมินกิจกรรมกลุ่ม เพื่อติดตามพัฒนาการของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ครูผู้สอนควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ดังนั้นการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ต้องมีความสอดคล้องกับบริบทของนักเรียน รวมถึงการแนวความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพื่อให้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดและประยุกต์ใช้กับการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ได้ ขึ้นอยู่กับบริบทและปัญหาความต้องการของผู้เรียน

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการนำการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกมไปพัฒนาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การคิดแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตระหนักรู้สิทธิพลเมือง การคิดเชิงออกแบบ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายทั้งในด้านระดับช่วงชั้นและโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อทดสอบประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและเทคนิคเกมในบริบทที่แตกต่างกัน

2.4 ควรทำการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในระยะยาว เพื่อตรวจสอบว่าทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ยังคงอยู่หรือพัฒนาไปมากขึ้นในระยะเวลาดังกล่าว

2.5 ควรมีการผสมผสานเทคนิคการสอนอื่น ๆ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคนิคเกมร่วมกับวิธีการสอนอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.6 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ ร่วมกับเทคนิคเกม เพราะจะช่วยให้ผู้สอนทราบถึงประสบการณ์และความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2554). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ไทยร่วมเกล้าจำกัด.
- ฐากร สิทธิโชค. (2565). *แนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์.
- ณัฐพงศ์ ลำภูทอง. (2565). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์* , 7(3), 283-295.
- ทวีโชค เจริญไกร และอนชิต ปราบพาล. (2567). แนวทางการสอนและการจัดการเรียนรู้สังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 11(5), 244-252.
- ปริญญ ชันทรสุวรรณ. (2565). การพัฒนาทักษะการคิดวิพากษ์ในรายวิชาสังคมศึกษาผ่านการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมกับเทคนิคเกมกลุ่ม. *วารสารการวิจัยทางการศึกษาและการพัฒนา*, 14(2), 123-138.
- พระศักดิ์ดา อคคปญโญ. (2562). การสอนสังคมศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 4(2), 65-80.
- สิรินทรดา จุฑาณพนธ์. (2566). *รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือและเกมเป็นฐานโดยใช้เกมกระดานเพื่อส่งเสริมความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. การศึกษาคุชฎิบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- สุชาติ แสนพิช. (2558). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้อยู่แบบร่วมมือโดยใช้เกมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์. *Veridian E-Journal, Slipakorn University*, 8(2), 1413-1426.
- อรทัย ทองดี. (2563). *ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกมการศึกษาที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://regis.nsrui.ac.th/gtips/storage/files/archived/c0baa1b4c311ce46.pdf>. [2567, 2 กรกฎาคม]

- AhaSlides. (2564). กลยุทธ์การเรียนรู้แบบร่วมมือเชิงปฏิบัติการ. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://ahaslides.com/th/blog/cooperative-learning-strategies/>. [2567, 2 กรกฎาคม]
- Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning: Theory, research, and practice*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Zainuddin, Z., Shujahat, M., Haruna, H., & Chu, S. K. W. (2020). *The role of gamified e-quizzes on student learning and engagement: An interactive gamification solution for a formative assessment in a flipped classroom*. Computers & Education, 145 [Online], 103129. Available: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360131519302829>. [2567, 2 กรกฎาคม]

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุกแค สระบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
Creative Leadership of School Administrators at Debsirin Phukhae Saraburi
School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office

นนทิภา โรจนะบุรานนท์¹ ประดิษฐ์ ฉัตรจรตกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nontipha Rotchanaburanon¹ Pradit Chatcharatkoon²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200140@nmc.ac.th, pradit_chat@hotmail.com

(Received: 12 February, 2024 ; Edit: 24 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุกแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเทพศิรินทร์พุกแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุกแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุกแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุกแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านความท้าทายไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

This research aimed to study and compare the creative leadership of school administrators at Debsirin Phukhae Saraburi School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, classified by educational levels and work experience. The sample group consisted of 92 participants, including school administrators, teachers, and educational personnel from Debsirin Phukhae Saraburi School for the academic year 2024. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.92. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results found that

1. The creative leadership of school administrators at Debsirin Phukhae School, Saraburi, under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, was at a high level.
2. The comparison of creative leadership, classified by educational levels, showed no significant differences in both overall and specific aspects.
3. The comparison of creative leadership, classified by work experience, revealed statistically significant differences at the 0.05 level in overall aspects, except for vision, flexibility, and challenges, which showed no significant differences.

Keywords : School Administrator, Leadership, Creative Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกกระดับ โดยเฉพาะในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อระบบการศึกษา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความต้องการของสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนการศึกษา การจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครอง หน่วยงาน ภาครัฐ และเอกชนในการบริหารสถานศึกษา (James & Connolly, 2000)

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะ ผู้นำทางการศึกษา ซึ่งหมายถึง การดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่ง และเป็นตัวอย่างของ ความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง กระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรภายในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2001) โดยภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างราบรื่น และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ เพ็ญญา ศรีแปลก (2563 : 20) กล่าวว่าผู้นำอาจเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่มีตำแหน่งก็ได้ โดยพฤติกรรมของผู้นำที่ดีจะสามารถ โน้มน้าวและจูงใจผู้อื่น ให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของตนด้วย ความร่วมมือและเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงและ การแข่งขันสูง สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ที่เข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอน การปรับตัวต่อการศึกษาในยุคดิจิทัล เช่น การเรียนออนไลน์ และการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงของสังคม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีศักยภาพและปรับตัวได้ดี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องนำเทคนิคและกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษามาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ เปรียบเสมือนเครื่องมือนำทาง ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ หนึ่งในแนวทางที่สำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ คือ การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการส่งเสริมและแนะนำ กระบวนการใหม่ๆอย่างเป็นระบบพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างยืดหยุ่น โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน มีมุมมองเชิงบวกใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการจัดการศึกษา (Basadur, 2008) การใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากร สนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการแก้ปัญหา เพิ่มมุมมองเชิงบวก และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง (เตือนใจ สุนกุล, 2562)

ในบริบทของ โรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่ามีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน แต่ยังพบปัญหาในการจัดสรรบุคลากร ขาดความต่อเนื่องในการนำกฎระเบียบไปใช้ และการทำงานขาดการติดตามผลอย่างเป็นระบบ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี จะช่วยให้ทราบถึงปัญหาและข้อมูลเชิงลึกในการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนหาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้มี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้าง โอกาสการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้กับครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 120 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวน 92 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก พัทรี อินทาปัจ (2563) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี อำเภอลำลูกกระพือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระบุรี

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .922

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดฯ สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด : 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t - test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความท้าทาย ด้านความยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.36	0.51	มาก	1
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.33	0.49	มาก	3
3	ด้านจินตนาการ	4.26	0.62	มาก	5
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.29	0.59	มาก	4
5	ด้านความท้าทาย	4.34	0.59	มาก	2
ภาพรวม		4.32	0.51	มาก	

จากตาราง ที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านความท้าทาย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.59) และด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.49) และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.35	0.54	4.39	0.49	-.327	.745
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.30	0.51	4.39	0.44	-.730	.467
3	ด้านจินตนาการ	4.21	0.66	4.37	0.52	-1.148	.254
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.27	0.61	4.34	0.53	-.523	.602
5	ด้านความท้าทาย	4.30	0.61	4.40	0.55	-.765	.446
ภาพรวม		4.29	0.53	4.38	0.45	-.785	.435

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี		ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.18	0.58	4.42	0.49	-1.915	.059
2	ด้านความยืดหยุ่น	4.16	0.45	4.38	0.49	-1.910	.059
3	ด้านจินตนาการ	4.00	0.68	4.34	0.58	-2.259*	.026
4	ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา	4.05	0.58	4.36	0.57	-2.218*	.029
5	ด้านความท้าทาย	4.22	0.58	4.37	0.59	-.995	.323
ภาพรวม		4.12	0.51	4.38	0.49	-2.056*	.043

*p < .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านความท้าทาย ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หลากหลายด้าน อาทิเช่น การบริหารงานของโรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี มีการมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่น ศูนย์การเรียนรู้และพิพิธภัณฑ์โรงเรียนเทพศิรินทร์พุแค สระบุรี มีการส่งเสริมพัฒนานวัตกรรมในทุกๆระดับ มีการจัดการอบรมครู และประกวดนวัตกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทางโรงเรียนมีพิจารณาแนวทางดังนี้ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน คือการวางเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาของโรงเรียน และสามารถสื่อสารให้บุคลากรและนักเรียนเห็นคุณค่าและความสำคัญ อีกทั้งสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารโรงเรียนใช้คำพูดหรือการกระทำที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรและนักเรียนเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ กระตุ้นการคิดนอกกรอบ เปิดโอกาสให้

บุคลากรและนักเรียนเสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ๆ มีจุดมุ่งหมายสำหรับให้นักเรียนไปแสดงความคิดเห็น จึงทำให้นักเรียนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น อีกทั้งผู้บริหารของโรงเรียนยังมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารตามสถานการณ์ เช่น การจัดการเรียนการสอนในช่วงวิกฤต เมื่อโรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบ Online สถานการณ์ไวรัสโควิดที่ผ่านมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธุ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ในทุกองค์ประกอบทั้งการบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี โดยทั้งสองงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นในด้านการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจในทีมงาน การสื่อสารที่ชัดเจน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ วางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งพบเห็นได้ชัดในโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี ที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมการคิดนอกกรอบและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารตามสถานการณ์ เช่น การจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์โควิด 19 และยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจนและการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรและนักเรียน ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยี ที่เน้นในงานวิจัยของธนาภรณ์ ยังสอดคล้องกับการปรับตัวของโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พุดสะระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นการสร้าง ความเท่าเทียมในทุกระดับการศึกษา เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ปัญหา และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการอย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ในทุกบริบทของการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2" ผลของการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่มี ความแตกต่างกันในแต่ละระดับการศึกษา ผู้บริหารสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ พร้อมทั้งสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ บุญมี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 พบว่าผู้บริหารมีความโดดเด่นในด้าน

การใช้วิสัยทัศน์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยไม่มีความแตกต่างในระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีพื้นฐานการศึกษาต่างกัน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสมอภาคในทุกกลุ่มเป้าหมาย การที่ผลการเปรียบเทียบไม่แตกต่างกันในครั้งนี้ จึงอาจสะท้อนถึงมาตรฐานการบริหารงานที่มุ่งเน้นความครอบคลุม การพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ในระดับองค์กร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และความร่วมมือในทุกระดับการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเทพศิรินทร์พญาศรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความหลากหลายในประสบการณ์การทำงานของบุคลากร โดยผู้ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความเชี่ยวชาญในการวางแผนแก้ไขปัญหาและสามารถจินตนาการถึงแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการสถานการณ์ได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปียังอยู่ในช่วงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิมาพร มงคลแสง (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถวัดได้จาก 5 ด้าน ได้แก่ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การเจรจาต่อรอง การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้าน การใช้ นวัตกรรมและการสื่อสาร ที่ผู้บริหารสามารถพัฒนาขึ้นได้จากประสบการณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โพดาพล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นถึงการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนบุคลากร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้าน การสร้างแรงบันดาลใจและการตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ ที่สนับสนุนแนวคิดโดยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่านการสะสมประสบการณ์ ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวและนำแนวทางใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารักษ์ ชูรา (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะการบริหารและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษา หรือ เขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุกกระดับ และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้าน จินตนาการและการแก้ปัญหา เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์และตอบสนอง ต่อความเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงาน และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงาน โดยเฉพาะในด้านที่พบว่ามี ความแตกต่างกัน เช่น การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์และการใช้จินตนาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน และขยายผลการวิจัย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของสถานศึกษา ในพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเปรียบเทียบความหลากหลายและหาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการบริหารในแต่ละบริบท

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชร อินทาบัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). *ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- ทิมาพร มงคลแถลง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลวรรณ บุญมี. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิตติขาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตนภรณ์ ชูรา. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- James, C., & Connolly, M. (2000). *Effective change in schools*. Routledge.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Basadur, M. (2008). *Creative leadership*. McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

Innovative leadership of school administrators of Sabot district
school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary
Education Service Area Office 2

หิรัญชัย หรุ่นเลิศ¹ ประดิษฐ์ ฉัตรจรัสกุล²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Hirunchai Roonlert¹ Pradit Chatcharatkoon²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200139@nmc.ac.th, pradit_chat@hotmail.com

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 24 February, 2025; accepted: 24 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 100 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 80 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสรบโสบต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการทีมนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

Abstract

This research aims to study and compare the innovative leadership of school administrators in the Sarabote District school group, under the Office of Lopburi Primary Educational Service Area 2, categorized by education level and work experience. The population in this study consists of teachers and educational personnel for the academic year 2024 (B.E. 2567), totaling 100 individuals. The research sample includes 80 teachers and educational personnel, determined based on Krejcie and Morgan's sample size table and selected through stratified random sampling. The research instrument is a five-point Likert scale questionnaire, which has a content validity index (CVI) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.92 The statistical methods used for data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test analysis.

The research results found that

1. Innovative leadership of school administrators in the Sabot District school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Education Service Area Office 2, is at a high level.

2. The results of the comparison of Innovative leadership of school administrators in the Sabot District school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Education Service Area Office 2, classified by educational level, showed no significant differences overall and in each specific aspect.

3. The results of the comparison of Innovative leadership of school administrators in the Sabot District school group Under the jurisdiction of the Lopburi Primary Education Service Area Office 2, classified by work experience, showed no

significant differences overall, except in the area of innovation team management, which showed a statistically significant difference at the 0.05 level.

Keywords : Educational Administrator, Leadership, Innovative Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยจะเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัดให้ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี และข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า ซึ่งแต่ละหน่วยงานทุกระดับจะเพิ่มกลยุทธ์ การส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 ได้ระบุถึง การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมแบบพลิกผันที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากการเข้าถึงเทคโนโลยีโครงสร้างพื้นฐาน และองค์ความรู้สมัยใหม่มีระดับความแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มประชากรต่างๆ โดยการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมดังกล่าวจะส่งผลต่อการจ้างงานและอาชีพที่จะมีรูปแบบและลักษณะงานที่เปลี่ยนไป มีความต้องการแรงงานที่มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้น ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้ ประเทศไทยสามารถยกระดับเป็นเจ้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก้าวหน้าทันโลก อีกทั้งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ได้ระบุว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญ ในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุก มิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศไปข้างหน้าอย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการด้วย นวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน (Digitalize Process) การ

เชื่อมโยงและแบ่งปันข้อมูล (Sharing Data) การส่งเสริมความร่วมมือบูรณาการกับภาคส่วนต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2565)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และผลักดันความคิดที่มีประโยชน์และแปลกใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำใช้ความสามารถของตนเองหรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน การทำงานเชิงนวัตกรรมในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสและสามารถขับเคลื่อนให้เกิดการคิดค้นแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ หรือการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษา (เดชา ลุนาวงค์, 2564) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ได้นวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (ฐิตินันท์ นันทะศรี, 2563)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำการสร้างสรรค์บริบททางนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนให้บุคลากรสามารถสร้างนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ มีสมรรถนะบุคลิกภาพ บทบาทที่สามารถนำองค์กรไปถึงเป้าหมายขององค์กรตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะความคิดพื้นฐานในการทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งการที่ผู้บริหารใช้นวัตกรรมในการนำองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนผลลัพธ์ คือคุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวคิด วิธีการ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะทำให้เป็นองค์กรทางขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (ดลยา ชันเวท ,2566)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ในการบริหารงานในสถานศึกษาซึ่งมีระบบการทำงานที่มีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและมีระเบียบการปฏิบัติที่ชัดเจน หากผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สามารถใช้ในการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังเช่น Hender ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (creating a climate for innovation) 2) การคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (recruiting for innovation) 3) การสร้างทีม (team building) 4) การจัดการทีมนวัตกรรม (managing innovation teams) 5) การพัฒนาทักษะ (developing skills) 6) การค้นหาแหล่งสนับสนุน (finding and working with supporters) 7) รางวัลผลตอบแทน (rewarding innovation) (Hender, 2003) ซึ่งทักษะทั้ง 7 ด้าน นั้น มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งในสร้างสรรค์นวัตกรรมที่จะเป็นตัวช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานต่างๆในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับการศึกษาต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา หรือส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในกลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 100 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากร ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 80 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางจี้และมอร์แกน (Kreicic R.V., & D.W. Morgan.1970.) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Hender (2003) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด. (2553) :74-84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจาก ปิยโชติ รอดหลง (2566)

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในในกลุ่มโรงเรียนสระโบสถ์

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์

2 ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมาไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3 ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (อ้างอิง บุญชม ศรีสะอาด 2553 : 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ค่า t- test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

s	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างบรรยากาศในการ สร้างสรรค์นวัตกรรม	4.12	0.47	มาก	4
2	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์ นวัตกรรม	4.10	0.42	มาก	6
3	ด้านการสร้างทีม	4.13	0.41	มาก	3
4	ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม	4.07	0.42	มาก	7
5	ด้านการพัฒนาทักษะ	4.19	0.40	มาก	1
6	ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน	4.11	0.46	มาก	5
7	ด้านรางวัลผลตอบแทน	4.17	0.43	มาก	2
ภาพรวม		4.12	0.30	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทักษะ ($\bar{X}= 4.19$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ด้านด้านรางวัลผลตอบแทน ($\bar{X}= 4.17$, S.D. = 0.43) และด้านการสร้างทีม ($\bar{X}= 4.13$, S.D. = 0.41) และด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}= 4.12$, S.D. = 0.47) และด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน ($\bar{X}= 4.11$, S.D. = 0.46) และด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\bar{X}= 4.10$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการทีมนวัตกรรม ($\bar{X}= 4.07$, S.D. = 0.42)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาดรี		สูงกว่าปริญญาดรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.08	0.46	4.25	0.47	-1.453	.150
2	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.12	0.44	4.02	0.36	0.878	.383
3	ด้านการสร้างทีม	4.17	0.41	4.03	0.39	1.361	.177
4	ด้านการจัดการทีม นวัตกรรม	4.06	0.43	4.08	0.41	-0.219	.827
5	ด้านการพัฒนาทักษะ	4.21	0.41	4.14	0.39	0.697	.488
6	ด้านการค้นหาแหล่ง สนับสนุน	4.11	0.45	4.09	0.48	0.168	.867
7	ด้านรางวัลผลตอบแทน	4.17	0.42	4.17	0.45	-0.067	.947
ภาพรวม		4.13	0.30	4.11	0.30	0.228	.820

จากตารางที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.08	0.39	4.15	0.52	-0.599	.551
2	ด้านการคัดเลือกคนเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.04	0.37	4.14	0.46	-1.036	.304
3	ด้านการสร้างทีม	4.08	0.42	4.16	0.40	-0.782	.437
4	ด้านการจัดการทีม นวัตกรรม	3.93	0.38	4.16	0.42	-2.537*	.013
5	ด้านการพัฒนาทักษะ	4.20	0.36	4.18	0.44	0.231	0.818
6	ด้านการค้นหาแหล่งสนับสนุน	4.08	0.41	4.24	0.48	-0.327	.744
7	ด้านรางวัลผลตอบแทน	4.07	0.32	4.24	0.48	-1.798	.076
ภาพรวม		4.07	0.23	4.16	0.40	-1.372	.174

*p < .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการจัดการทีมนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามี

บทบาทสำคัญในการส่งเสริมและผลักดันการสร้างสรรค์นวัตกรรมภายในสถานศึกษา โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น กล้าคิด กล้าลองสิ่งใหม่ๆ ซึ่งบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นี้จะเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่า นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีบทบาทในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยเน้นการเลือกผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะที่เหมาะสม และแรงบันดาลใจในการพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ จากนั้นจึงสร้างทีมงานนวัตกรรมที่มีความหลากหลายทางความคิดและทักษะ เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีทีมงานแล้วผู้บริหารจะต้องจัดการและบริหารทีมงานนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น และติดตามความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด ควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะของบุคลากร ผ่านการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกหนึ่งบทบาทสำคัญคือ การค้นหาแหล่งสนับสนุนจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นแหล่งทุน องค์ความรู้ หรือเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมให้ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น สุดท้ายผู้บริหารมีระบบการให้รางวัลและผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานด้านนวัตกรรมที่โดดเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในอนาคต การดำเนินงานในทุกมิติที่กล่าวมานี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณ เปรมลาภ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรณา โล่คำ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่เห็นว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงด้านการคัดเลือกบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ทุกระดับการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ ในส่วนของการสร้างทีมและการจัดการทีมงานนวัตกรรม ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างก็มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรม นอกจากนี้ด้านการพัฒนาทักษะของ

บุคลากร ซึ่งทุกระดับการศึกษาต่างให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะและความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ในแง่ของ การค้นหาแหล่งสนับสนุน ทั้งแหล่งทุนและเครือข่ายความร่วมมือผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันก็มีมุมมองที่ไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับความจำเป็นในการหาทรัพยากรจากภายนอก เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมให้มีความยั่งยืนมากขึ้น สุดท้ายคือ ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน ที่ทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นตรงกันว่าการสร้างแรงจูงใจผ่านรางวัลและผลตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าบุคคลจะมีระดับการศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรมยังคงสอดคล้องกัน ซึ่งบ่งบอกถึงความเข้าใจร่วมกันในบทบาทและความสำคัญของนวัตกรรมในการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ ประทุมมา (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวม มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิคุณ วิเศษ (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอสระโบสถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการทีมที่นวัตกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ทุกกลุ่มประสบการณ์ต่างเห็นพ้องตรงกันว่าควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ยังมีความเห็นตรงกันในด้านการคัดเลือกบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมองว่าการเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของนวัตกรรม รวมถึงด้านการสร้างทีมที่มีประสบการณ์ต่างกันต่างตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อผสานแนวคิดและทักษะที่หลากหลายในส่วนของการพัฒนาทักษะ ทุกกลุ่มประสบการณ์ต่างเห็นตรงกันว่าควรเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ๆ ให้กับบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการค้นหาแหล่งสนับสนุน ทั้งทางด้านการหาทรัพยากรและเครือข่ายความร่วมมือที่ทุกคนมองว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมนวัตกรรม สุดท้ายคือด้านการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ทุกระดับประสบการณ์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและผลตอบแทนสามารถ

กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างไรก็ตาม ในด้านการจัดการทีมนวัตกรรม พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากมุมมองและประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาพานดี คอลลออาแซ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาณราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติภรณ์ ทศนกิจ (2566) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาวิธีการในการส่งเสริม และกระตุ้นให้ทีมงานมีความมุ่งมั่นที่จะร่วมกันพัฒนานวัตกรรม เห็นความสำคัญของนวัตกรรม เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษา หรือเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรช่วยเหลือครูและบุคลากร ในการร่วมกันคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าสนใจ สร้างความภูมิใจร่วมกันให้บุคลากรทุกคนได้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่สำคัญในการสร้างนวัตกรรมของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2.2 ควรศึกษานวัตกรรมที่นิยมใช้ในสถานศึกษาที่ผลของการใช้นวัตกรรมนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทั้งด้านการจัดการสถานศึกษา และจัดการการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำมาขยายผล และปรับใช้กับโรงเรียนอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2565-2570*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- ชุตติภรณ์ ทศนกิจ. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(1), 367-382.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: แนวทางและความท้าทาย.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เดชา ลุนาวงค์. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ดลยา ชันเวช. (2566). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิธิบุญธอวี มุอตาซิมบิลลาฮ. (2567). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). หลักการวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ปิยโชติ รอดหลง. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

แพรวพรรณ เปรมลาภ. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อรนภา โล่คำ. (2567). การศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาฟานดี คอลออาแซ. (2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.

วิชญะ ประทุมมา. (2566). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York : Harper Collins Publishers.(pp.202-204)
- Hender, J. (2003). *Innovation Leadership: Roles and Key Imperatives*. Grist Ltd.
- Krejcie R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 607 - 610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.

การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา

Personnel Management at Nakhon Ratchasima Panyanukul School
Under the Office of Special Education Administration
Nakhon Ratchasima Province

อุเทน ช่างทองมะดัน¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²
วิทยาลัยนครราชสีมา

Uthen Changthongmadan¹ Wiralnpat Wongwatkasem²
Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail:Uthen1020@gmail.com, wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 24 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 103 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.946 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล สังกัด

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล, สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

Abstract

The purposes of this research are to 1) study personnel management at Ratchasima Panyanukul School Nakhon Ratchasima Province In educational institutions under the Office of Special Education Administration 2) Compare personnel management at Ratchasima Panyanukul School Nakhon Ratchasima Province Under the Office of Special Education Administration Nakhon Ratchasima Province Classified by position and work experience The sample groups used in the research were school administrators and teachers Under the Office of Special Education Administration Academic year 2024 There were 103 people. The sample size was determined according to the Crejcie and Morgan tables and obtained by stratified random sampling Research tools It is a 5-level rating scale questionnaire The consistency index was obtained between 0.67-1.00 and the reliability of the entire questionnaire was 0.946. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation T-test and F-test

The research results found that

1. Human resources management at Nakhon Ratchasima Panyanukul School Under the administrative office Special education, Nakhon Ratchasima Province Overall it is at a high level
2. Results of comparing opinions on personnel management at Nakhon Ratchasima School Panyanukul, under the Office of Special Education Administration Nakhon Ratchasima Province classified by position and work experience are generally no different, except for personnel recruitment. They are significantly different at the .05 level

Keywords: Human resource management, Special Education Administration Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2549 เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการ เป็นไปอย่างทั่วถึงโดยการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 จะทำหน้าที่เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ยึดถือ “วิสัยทัศน์ประเทศไทยสู่ปี 2570” ซึ่งควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามี

ส่วนร่วมพัฒนาประเทศ ดังนั้น การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเตรียมเยาวชนของชาติ เพื่อเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลง ทักษะจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ท้าทายและ ซับซ้อน เป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามี ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เหมาะสม และมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษาจึงเป็น ปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2557) ขณะเดียวกันจำเป็นต้องสร้างความพร้อมสำหรับเชื่อมโยงด้านกายภาพทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ในทุก ๆ ด้าน ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพของคน โดยการเสริมสร้างองค์ความรู้พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555)

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการบริหารงานองค์กรหรือที่นิยมเรียกว่า 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่ง กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (พายัพ ขาวเหลือง.2555) คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ขององค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มุ่งเน้น เรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ แก่ผู้เรียน บุคลากรซึ่งรวมไปถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคลเป็นทุนและเป็นทรัพยากร ที่มีค่าขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดที่มีผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ เติบโตหรือหยุดชะงักลงได้ในการบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษาและ สถานศึกษานั้น ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่ เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนัก บริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหาร จัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน การบริหารงานบุคคลใน สถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของ สถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (ภารตอนันต์นาวิ, 2557) การบริหารงานบุคคลมีความ จำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรทราบบทบาทและหน้าที่ของตน มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ๆ ได้ทันทั่วถึงและยังช่วยให้ตนเองมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนาหน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยา ศรีจันทร์หล้า, 2553) บุคลากรนับว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ สำคัญที่จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งการวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับบุคคลที่

ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นก็เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้(สมาน รังสิโยภิญญา, 2554)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ตามแนวความคิดของ ฟลิปโป (Flippo) จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การสรรหาบุคลากร (Personnel recruitment) 2) การพัฒนาบุคลากร (Personnel development) 3) การให้ค่าตอบแทน (Compensation) 4) การรวมพลัง (Integration) 5) การธำรงรักษา (Maintenance) และ 6) การให้พ้นจากงาน (Releasing) เพื่อนำผลการวิจัย ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่ตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา2567 จำนวน 143 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา2567 จำนวน 103 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน (Crejcie & Morgan) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามแนวคิดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)
3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) ได้จำนวนแบบสอบถาม 35 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง..0.67 - 1.00
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา
8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 35 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .07
9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 106 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดนครราชสีมา ตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1. ดัชนีชี้วัดการบริหารงานบุคคลโรงเรียนราชสีมาปัญญานุกูล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	3.84	0.88	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.82	0.96	มาก	2
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	3.71	0.85	มาก	4
4	ด้านการรวมพลัง	3.73	0.83	มาก	3
5	ด้านการบำรุงรักษา	3.66	0.88	มาก	5
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	3.64	0.90	มาก	6
ภาพรวม		3.74	0.79	มาก	

จากตาราง 1 แสดงว่า การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.88) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 0.96) และด้านการรวมพลัง ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.83) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.90)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p-value
		สถานศึกษา					
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.20	0.37	3.80	1.00	0.881	0.381
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.24	0.50	3.89	1.05	0.948	0.346
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.36	0.43	3.58	0.99	1.730	0.087
4	ด้านการรวมพลัง	4.48	0.52	3.58	0.96	2.053*	0.043
5	ด้านการธำรงรักษา	4.04	0.55	3.37	1.02	1.454	0.150
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	4.28	0.39	3.39	0.98	2.008*	0.048
ภาพรวม		4.26	0.37	3.59	0.95	1.576	0.119

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับ ปริญญาตรี		สูงกว่าระดับ ปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสรรหาบุคลากร	4.20	0.60	3.58	0.78	3.406*	0.001
2	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.17	0.99	3.89	0.74	2.086*	0.040
3	ด้านการให้ค่าตอบแทน	3.89	0.74	3.48	1.25	1.669	0.099
4	ด้านการรวมพลัง	3.87	0.74	3.68	0.99	0.888	0.377
5	ด้านการดำรงรักษา	3.61	0.84	3.56	1.20	0.170	0.865
6	ด้านการให้พ้นจากงาน	3.62	0.91	3.61	0.89	0.038	0.970
ภาพรวม		3.90	0.68	3.63	0.99	1.267	0.209

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการรวมพลัง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสรรหาบุคลากร การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการรวมพลัง ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้พ้นจากงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการคัดเลือกครู และบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงาน เพื่อให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะตรงตามความต้องการ กระบวนการสรรหาประกอบด้วยการประกาศรับสมัคร คัดเลือก สัมภาษณ์ และประเมินความสามารถ การสรรหาต้องคำนึงถึงความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแล การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายแผนงานการสรรหาบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ ดำเนินการสรรหา และผู้บริหารคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ ดำเนินการสรรหา ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้และบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การดำเนินการพัฒนาควรคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร บริบทของโรงเรียน และแนวโน้มทางการศึกษาในอนาคต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการให้ค่าตอบแทน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมโดยการเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรมภายในให้แก่พนักงาน โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร และ ผู้บริหารมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ระบบค่าตอบแทนอาจรวมถึงเงินเดือนประจำ ค่าตอบแทนพิเศษ โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ประกันสุขภาพและกองทุนบำเหน็จบำนาญ การบริหารค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ รวมถึงมาตรฐานการศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างต่อเนื่องช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา เหลนบก (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สวราชบุรุษอุปถัมภ์) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการรวมพลัง การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมโดยการเพิ่มประสบการณ์ ความรู้ในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ อย่างมี รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรมภายในให้แก่พนักงาน โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร และ ผู้บริหารมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร ผู้บริหาร นักเรียน และชุมชน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมคุณภาพการศึกษา การทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน โรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การรวมพลังอย่างเข้มแข็งนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลະวุฒิโหมทัย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การ

บริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการธำรงรักษา การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากร ในโรงเรียนและผู้บริหารมีการให้รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปีข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่สมบูรณ์ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนคือการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้ครูและบุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี และโอกาสในการพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากร การส่งเสริมขวัญกำลังใจและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยลดอัตราการลาออก โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤดี พลละขุติไธทย (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการให้พ้นจากงาน การบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการอย่างรอบคอบและยุติธรรมกับทุก ฝ่ายในการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรอย่าง เหมาะสม และผู้บริหารมีกฎเกณฑ์และบทลงโทษทางวินัยของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอย่าง ชัดเจน ข้อที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูที่เกษียณอายุราชการเข้าร่วม โครงการครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเป็นกระบวนการเลิกจ้างหรือปลดบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดได้ การดำเนินการต้องเป็นไปตามกฎหมาย นโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และหลักความเป็นธรรม เหตุผลในการให้พ้นจากงานอาจรวมถึงการกระทำผิดวินัย การขาดคุณสมบัติ หรือความจำเป็นในการปรับโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีมาตรการช่วยเหลือ เช่น การให้คำแนะนำก่อนเลิกจ้างหรือการจัดหาทางเลือกอื่น การบริหารการให้พ้นจากงานอย่างเหมาะสมช่วยลดผลกระทบต่อบุคลากรและรักษาบรรยากาศที่ดีในองค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงาน

บุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ตำแหน่ง ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนให้ดำเนินไปตามเป้าหมายทางการศึกษา ในขณะที่ครูผู้สอน มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านการบริหารองค์กร การจัดการงบประมาณ และการบริหารบุคลากร ส่วนครูต้องมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ จิตวิทยาการสอน และการจัดการชั้นเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและครู ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ชญานิศ์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดส ำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน ที่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล โดย ภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการสรรหาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามักมีประสบการณ์ทำงานใน ระดับการบริหารและการจัดการมากกว่าครูผู้สอน เนื่องจากผู้บริหารต้องรับผิดชอบการวางแผน การ ตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการบริหารงบประมาณ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ขณะที่ ครูผู้สอนมีประสบการณ์ในด้านการสอนและการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ครูมักเน้นการฝึกฝนทักษะการ สอน การจัดการชั้นเรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ การบูรณาการ ประสบการณ์ทั้งสองฝ่ายช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ญาณิศา ประสิทธิ์ผล (2560) การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ พบว่าการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดงสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา คำพิทุรณ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีนโยบายการวางแผนงานการสรรหาบุคลากรโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากร ที่ดำเนินการสรรหา มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่สรรหาให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงานใช้หลักคุณธรรมในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน มีการควบคุมกระบวนการสรรหาให้เป็นไป ตามนโยบายและแผนงานโดยความถูกต้องและเป็นธรรม

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมโดยการเพิ่มประสบการณ์ความรู้ในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการฝึกอบรม ดูงาน ประชุม สัมมนาเฉพาะงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมีการวางแผนประจำปีด้านการฝึกอบรมภายในให้แก่พนักงาน โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรมีการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเรื่องความสามารถของพนักงานสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีร่วมแรงร่วม ใจในโรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนครราชสีมาปัญญานุกูล จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

วนิดา เหลนปก. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราชบุรุษบำรุง (สไลด์ราชบุรุษอุปถัมภ์)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปทุมพร กาญจนอดิษฐ์ (2561) แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาชั้น

พื้นฐาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ญาณิศา ประสิทธิ์ผล. (2560). การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอปลวกแดง สังกัด

สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บูรพา

- สมฤดี พลวุฒิไธมทัย. (2564). *การบริหารจัดการการศึกษาพิเศษในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ณรงควิทย์ ศักดิ์ทิพย์รัตน์. (2566). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*
- สุชาดา คำพิรุณ. (2564). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*
- ชญานิศก์ เปลี่ยนดีและกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). *การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วารสาร มจร พุทธ*
- ปัญญาปริทรรศน์* ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2564) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูล สงคราม
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 22 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564* [Online] เข้าถึงได้จาก :http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=6420 [2560, มิถุนายน 1]
- Adams, D.M. and Hamm, M.E. (1993). *Cooperative Learning Critical Thinking and Collaboration Across the Curriculum*. United States of America: Charles Thomas
- Butler, S. (1998). *The writing connection in Whole language practice and theory*.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
วังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

Strategic leadership of school administrators in the Quality
Development Network Center Wang Somboon Education
Under the jurisdiction of Sa Kaeo Primary
Educational Service Area Office Area 1

ทรงศักดิ์ Sawandee¹ วิรลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Songsak Sawandee¹ Wiralpat Wongwatkasem²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200127@nmc.ac.th , wiralpat@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 24 February, 2025; accepted: 27 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 140 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านวิธีการคิดเชิงปฏัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ผู้นำเชิงกลยุทธ์ , ผู้บริหารสถานศึกษา , ระดับภาวะผู้นำ

Abstract

The purpose of this research is to study and to compare the strategic leadership of school administrators at the Wang Somboon Educational Quality Development Network Center under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office 1 Classified according to work experience and size of the educational institution. The sample group consisted of 140 educational institution administrators and teachers. The sample size was determined according to Krejci and Morgan's table. and stratified random sampling The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index between 0.67 - 1.00 and the confidence value of the entire questionnaire was 0.90. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation. Testing t-values (t-test) and F-values (F-test).

The research results found that

1. The level of strategic leadership of the school administrators at the Wang Somboon Educational Quality Development Network Center under the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office, Area 1, overall is at a high level

2. Comparison results of strategic leadership of school administrators at Wang Somboon Educational Quality Development Network Center Under the jurisdiction of Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office, Area 1 Classified according to work experience Overall, they are no different, except for the revolutionary thinking method. They are significantly different at the .05 level

3. Comparison results of strategic leadership of school administrators at Wang Somboon Educational Quality Development Network Center Under the jurisdiction of the Sa Kaeo Primary Educational Service Area Office, Area 1, classified according to the size of the educational institution. Overall and each aspect are not different.

Keywords : strategic leader , Educational institution administrators , Leadership level

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิต การศึกษาไม่เพียงแต่การถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่ยังต้องมีการปรับตัวให้ทันกับกระแสการพัฒนาในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในท้องถิ่นนั้นๆ (พวงทอง , 2563)

การบริหารการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นการจัดการศึกษาที่มีการรวมกลุ่มของโรงเรียนในพื้นที่เดียวกันเพื่อร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานในระดับท้องถิ่น การศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการสร้างทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและชุมชน (สมศักดิ์ , 2562)

การพัฒนาผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการจัดการแบบเครือข่าย ซึ่งต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ กล้าตัดสินใจและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (กาญจนา , 2564)

การนำแนวทางภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาปรับใช้ในบริบทของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จะสามารถช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างการพัฒนาแบบยั่งยืน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในเครือข่าย การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเครือข่ายการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 สามารถขับเคลื่อนได้อย่าง

มีประสิทธิภาพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้ตามกลยุทธ์ที่ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของนักเรียนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของชุมชนและประเทศในอนาคต (พรพรรณ , 2563)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากงานวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาบทบาท ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใน สถานศึกษาชั้น พื้นฐานในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 222 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 140 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางจี้และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ตามแนวคิดของของดูบริน Dubrin (2004 : 335 – 342) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่า อยู่
ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงเรียนคลองหาดพิทยาคม อำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สระแก้ว

8. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ 2552 : 55) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

1.ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ปรากฏ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.24	0.45	มาก	3
2	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.27	0.44	มาก	2
3	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.19	0.40	มาก	4
4	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	4.16	0.35	มาก	5
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.31	0.47	มาก	1
ภาพรวม		4.24	0.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.47) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.44) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.45) และด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.40) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.35)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี		ประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.24	0.47	4.24	0.43	-0.104	0.917
2	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.25	0.46	4.29	0.40	-0.621	0.536
3	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.18	0.40	4.21	0.41	-0.457	0.648
4	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.11	0.36	4.23	0.34	-2.114*	0.036
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.33	0.47	4.29	0.46	0.502	0.616
ภาพรวม		4.22	0.34	4.25	0.30	-0.616	0.539

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ด้านที่	รายการ	ขนาดของสถานศึกษา					
		เล็ก		กลาง		ใหญ่	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.27	0.44	4.18	0.48	4.29	0.41
2	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.31	0.41	4.24	0.47	4.25	0.42
3	ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.21	0.42	4.15	0.40	4.24	0.38
4	ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.23	0.28	4.11	0.38	4.17	0.40
5	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.39	0.42	4.29	0.51	4.24	0.45
ภาพรวม		4.28	0.28	4.19	0.35	4.24	0.34

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.28) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.42) รองลงมา คือ ด้านความ

สามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.41) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.44) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.28) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.35) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.47) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.48) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.40) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.38) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบุญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.34) และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.42) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.45) ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.38) และด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

รายการ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	0.318	2	0.159	0.793	0.455
	ภายในกลุ่ม	27.475	137	0.201		
	รวม	27.793	139			
ด้านความสามารถใน การนำปัจจัยนำเข้า ต่างๆ มากำหนดกลยุทธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.113	2	0.056	0.293	0.746
	ภายในกลุ่ม	26.321	137	0.192		
	รวม	26.433	139			
ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต	ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.102	0.631	0.533
	ภายในกลุ่ม	22.053	137	0.161		
	รวม	22.256	139			
ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิกิริยา	ระหว่างกลุ่ม	0.349	2	0.174	1.411	0.247
	ภายในกลุ่ม	16.928	137	0.124		
	รวม	17.277	139			
ด้านการกำหนด วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.507	2	0.253	1.165	0.315
	ภายในกลุ่ม	29.783	137	0.217		
	รวม	30.289	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.190	2	0.095	0.905	0.407
	ภายในกลุ่ม	14.363	137	0.105		
	รวม	14.553	139			

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาวังสมบูรณ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีการกำหนดแนวทางหลักมีการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติตามแผนสร้างระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ทำความ เข้าใจต่อผู้ร่วมงาน ในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คราวุฒิ ผดุงชาติ , (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การควบคุมและประเมิน กลยุทธ์ และ อนุสรณ์ เียนวัฒนา , (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านทุก ด้าน เมื่อพิจารณาลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการ มีวิสัยทัศน์และการกำหนดทิศทาง เชิงกลยุทธ์ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้มีสมรรถนะหลักเชิง พลวัต และด้านการพัฒนาและบริหารทรัพยากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถ ในการกำหนดทิศทางขององค์กรบนความท้าทายการสร้างอนาคตหวังเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ที่มองเห็นได้ สามารถรับรู้ เข้าใจร่วมกันได้เหมือนกัน และมีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการ ที่มุ่งสู่จุดหมายอย่างคุ้มค่าชัดเจน ทั้งทางด้านปริมาณ และทั้งทางด้านคุณภาพ โดยผู้บริหารเปิด โอกาสให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวิ อินทร์นาค , (2566) ได้ทำการ วิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร ไม่ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ อริญชัย สงวนวงษ์ , (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ คุณลักษณะ กระบวนการ วิธีการ และแนวคิดของผู้นำในการบริหารงาน บริหารคน ให้มีประสิทธิภาพภายใต้การตัดสินใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประมวล อุ่นเรือน , (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนาไพร มาโยธา , (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกันมีทัศนะต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของข้อมูล และมีวิธีในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำความรู้ใหม่มาพัฒนาสถานศึกษา สู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรทางการศึกษาเห็นความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษาที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา. (2564). “การศึกษาเชิงกลยุทธ์ในบริบทการศึกษาท้องถิ่น” . วารสารพัฒนาการศึกษา.
- ศราวดี ผดุงชาติ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ปิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประมวล อุ่นเรือน. (2565). “บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1”. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์. 4: (4).
- พนาไพร มาโยธา. (2567). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี” . วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. 18: (1).
- พรพรรณ. (2563). “การบริหารการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา” . วารสารวิจัยการศึกษา.
- พวงทอง. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์กรการศึกษา” . วารสารการศึกษา.
- สมศักดิ์. (2562). “การพัฒนาผู้นำในสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา” . วารสารวิชาการการศึกษา.
- อนุสรณ์ เย็นวัฒนา. (2565). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2”. วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ. 9: (3).
- อรวี อินทร์นาค. (2566). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขนลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร”. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร. 6: (82).
- อริยชัย สงวนวงศ์. (2567). “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ”. Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences). 19: (166-167).
- DuBrin, A. J. (2004). Leadership : Research Findings, Practice and Skills. 4th ed. New York : McGraw - Hill.

- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.(pp.202-204)
- Krejcie R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 - 610.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

Academic leadership of school administrators at the Lam Chiang Krai
Education Quality and Standards Development Center, under the
Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5.

พัชรี้ แก้วใส¹ งามอาจ เทียมกลาง²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Patcharee Kaewsai¹ Ong-at Thiamklang²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: 6604033200157@nmc.ac.th, Ongart@nmc.ac.th

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: 1 March, 2025; accepted: 6 March, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 118 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำเชียงไกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำเชียงไกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำเชียงไกร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, วิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) Study the academic leadership of school administrators at the Lamchiangkrai Education Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. 2) Compare the academic leadership of school administrators at the Lamchiangkrai Education Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, classified by position and educational level. The sample group consisted of 118 school administrators and teachers. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which had a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.88. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

Research Findings:

1. The academic leadership of school administrators at the Lamchiangkrai Education Quality and Standards Development Center under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was at a high level.

2. A comparison of opinions on the academic leadership of school

administrators, classified by position, showed no significant differences overall or in specific aspects.

3. A comparison of opinions on the academic leadership of school administrators, classified by educational level, showed no significant differences overall or in specific aspects.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ได้กำหนดการบริหารสถานศึกษาโดยทั่วไปซึ่งกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน โดยให้กระทรวงกระจายการบริหารและจัดการศึกษาทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปไปยังสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น การบริหารสถานศึกษามีเป้าหมายและภารกิจคือจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยงานหลักคือการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานสำคัญที่จะช่วยให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นกล่าวได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา

โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และบุคลากรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ในบริบทของศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานลำปาง ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ยังคงเผชิญกับความท้าทายต่างๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษา การบริหารจัดการที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร จึงต้องเข้าใจปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับชาติและสากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 170 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่จัดการศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 118 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มแบบกลุ่ม (cluster random sampling) เลือกใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยดำเนินการพัฒนาแบบสอบถามมาจากตำรา การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของวิชิต ฤทธิบุญไชย (2565) ได้จำนวนแบบสอบถาม 45 ข้อ

3.1 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.2 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

5. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ อำเภอนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

6. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 30 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไปพัฒนาแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ ที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

1. นำร่างแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปฏิบัติงานค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำร่างแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ

3. นำข้อเสนอแนะเสนออาจารย์ที่ปฏิบัติงานค้นคว้า

อิสระ เพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88

4. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ มาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงโดยจัดพิมพ์แบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยวิธีการขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา ถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวม ข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษา และ เก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ ความถี่และ ค่าร้อยละ เสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาอำเภอเสิงสาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการหาค่า ความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอ ในรูปแบบตาราง

3. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผลดังนี้ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แปลความหมายว่า มีพฤติกรรมในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แปลความหมายว่า มีพฤติกรรมในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แปลความหมายว่า มีพฤติกรรมในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แปลความหมายว่า มีพฤติกรรมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แปลความหมายว่า มีพฤติกรรมในระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	4.28	0.45	มาก	5
2	ด้านการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ	4.20	0.46	มาก	7
3	ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร	4.46	0.55	มาก	3
4	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.16	0.50	มาก	8
5	ด้านการจูงใจ	3.86	0.76	มาก	9
6	ด้านการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน	4.54	0.46	มากที่สุด	1
7	ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.24	0.37	มาก	6
8	ด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน	4.54	0.34	มาก	2
9	ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน	4.27	0.33	มาก	4
ภาพรวม		4.28	0.13	มาก	-

จากตาราง 1 แสดงว่า เรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.13) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.34) รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.25) ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.55) ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน คือ ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.33) ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.45) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=

0.37) ด้านการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.46) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.76)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน รองลงมา คือ ด้านการสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสนับสนุนการจัดการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพด้านการสนับสนุนการวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียน รองลงมา ชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้และการประเมินผลของนักเรียนด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร เป็นลำดับถัดมา สะท้อนถึงความใส่ใจในคุณภาพของเนื้อหาการสอนและความเหมาะสมของหลักสูตรด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มีผลดีในระดับหนึ่ง บ่งบอกถึงความพยายามสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมการณ์เป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงถึงบทบาทผู้นำที่ชัดเจนและมีผลต่อการดำเนินงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นอีกหนึ่งด้านที่ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ อยู่ในลำดับถัดมา สะท้อนถึงการจัดการที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนด้านการจัดการเรียนการสอน แม้จะไม่ได้สูงสุด แต่ยังอยู่ในระดับที่ดีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านแรงจูงใจ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมบรรยากาศที่กระตุ้นการพัฒนาทางวิชาการและสร้างความผูกพันในองค์กรสาเหตุที่อาจเป็นไปได้การขาดทรัพยากรหรือเครื่องมือที่เพียงพอความไม่สมดุลในการจัดสรรเวลาและความสำคัญในแต่ละด้านการสื่อสารหรือกระบวนการพัฒนาที่อาจยังไม่ครอบคลุมทุกความต้องการการวางแผนปรับปรุงในด้านแรงจูงใจควรได้รับความสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่างสมบูรณ์และยั่งยืนและสอดคล้องกับงานวิจัย ของกึ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอ

ปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ ปานหทัย ปลงใจ และคณะ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน มุมมองการบริหารของผู้บริหารนั้นในภาพรวมจะให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารงาน ทั้ง 4 งาน และมีการพัฒนางานอยู่เสมอแสวงหา ความรู้ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา รวมทั้งให้ความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น จัดทำข้อมูลสารสนเทศให้สะดวกทันต่อการใช้งาน ส่งเสริมงานวิชาการ เผยแพร่ผลงานอย่างสม่ำเสมอทำให้การดำเนินงานไม่แตกต่างกันมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานหทัย ปลงใจ และคณะ (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ชัยมงคล บุญชัย (2564) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบการบริหารและนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันการบริหารงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอาจมีกระบวนการ แนวทาง หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและเหมือนกันในทุกตำแหน่งและระดับการศึกษา ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่แตกต่างกันมากการพัฒนาและการอบรมผู้บริหารในรูปแบบเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่อาจได้รับการพัฒนาศักยภาพและการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในหลักสูตรหรือโครงการเดียวกัน ทำให้มีความรู้และแนวปฏิบัติที่ใกล้เคียงกันสภาพแวดล้อมและบริบทที่คล้ายคลึงกันโรงเรียนในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง เชียงใหม่อาจมีบริบทชุมชน

ขนาดโรงเรียน และทรัพยากรที่คล้ายกัน ทำให้รูปแบบการบริหารงานไม่แตกต่างกันมากนักลักษณะงานวิชาการที่มีเป้าหมายและมาตรฐานที่ชัดเจนงานวิชาการในโรงเรียนมักมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เช่น การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล และการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งกำหนดโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การดำเนินงานในแต่ละโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกันคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารอาจมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความสามารถที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากเกณฑ์การคัดเลือกหรือแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารมีมาตรฐานเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินรญา ทองรูปพรรณและคณะ (2567) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน กิตติศักดิ์ ศรีคำเป้าและคณะ (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1. ควรมีโครงการอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารที่เน้นภาวะผู้นำทางวิชาการในมิติที่สำคัญ เช่น การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการวางแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ ควรมีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารในตำแหน่งและระดับการศึกษาที่หลากหลาย เพื่อพัฒนามุมมองและแนวทางปฏิบัติ
- 1.2. พัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมแรงจูงใจ เช่น การยกย่องความสำเร็จของครู การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- 1.3. เพิ่มการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5
- 2.2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5

2.3 ควรการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายกรณี ในสถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณด้านต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติศักดิ์ ศรีคำเป้า, และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
- กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- ชั้นทอง ใจดี. (ม.ป.ป.). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของกำลังพลกรมทหารพรานที่ 42 ตำบลท่าประดู่ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(2), 154–169.
- ชัยมงคล บุญชัย. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2563ก). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *วารสารร้อยแก่นสารศึกษา*, 3(2), 1–15.
- ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2563ข). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กร. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 6(1), 85–98.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ซัชรินทร์ ชนวนวัน. (2561). การประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 3(2), 1–12.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2547). นโยบายด้านการศึกษา ศิลปะและวัฒนธรรมของอังกฤษ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ธัญญา คุณสุข. (2565). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี.
- ปริญญา วงศ์วิเศษ. (2565). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 43(2), 45–60.
- ปานหทัย ปลงใจ, และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร.

- พนิดา อัครพูลพัฒน์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนคร เชียงราย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*, 8(17), 120–129.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
- มินรญา ทองรูปพรรณ, และคณะ. (2567). แนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2.
- สมจิตร เจริญกร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academy*, 3(2), กรกฎาคม – ธันวาคม.
- สมศักดิ์ ฉัตรทอง, และทศพล ชีวะพร. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร.
- สุภชฌาน ศรีเอี่ยม, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์, และสุชาติ สืบทอง. (2566ก). ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*, 1(2), 1–15.
- สุภชฌาน ศรีเอี่ยม, ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์, และสุชาติ สืบทอง. (2566ข). การพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์*, 1(2), 1–15.
- อัสนีย์ สุกิจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยพุทธ ศาสตร์*, 3(1), 45–60.
- Campbell, D. T., Bridge, K., & Nustrand, N. (1977). *Experimental and quasi-experimental designs for research*.
- Davis, D., & Thomas, M. (1989). Academic leadership is a principal's key role in focusing on teaching and classroom practices.
- Fullan, M. (2020). *The principal as a strong academic leader influences student achievement in reading and mathematics*.
- Hoy, W., & Miskel, C. (1982). *Educational administration: Theory, research, and practice*.
- Knezevich, S. J. (1984). *Administration of public education: A sourcebook for the leadership and management of educational institutions*.
- Lee, J. (2003). Key concepts for decision-making development in educational management and student thinking.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
Strategic leadership of educational institution administrators
Nakhonratchasima Technical College

ณภัทร สุภัทวรกุล¹ คัมภีร์ สุดแท้²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Naphat Suphakworakul¹ Khambhee Sudtae²

Nakhonratchasima College

*Corresponding Author, E-mail: futuremath2558@gmail.com, Khambhee@gmail.com

(Received: 12 February, 2025 ; Edit: : 28 February, 2025; accepted: 28 February, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำนวน 122 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารและครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 0.67-1.00 และมีค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาส สำหรับอนาคต รองลงมา คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ด้าน ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนด วิสัยทัศน์ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มี

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the strategic leadership of educational institution administrators at Nakhonratchasima Technical College. 2) compare the strategic leadership of school administrators Nakhonratchasima Technical College. Classified by educational level work experience. The population is 122 administrators and teachers in Nakhonratchasima Technical College. Sample group used in research administrators and teachers in Nakhonratchasima Technical College totaling 95 people. The research instrument is a 5-level rating scale questionnaire with a consistency index of 0.67-1.00 and a confidence value of the questionnaire equal to 0.89. Statistics used are frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test (t-test).

The research results found that

1. Strategic leadership of Nakhon Ratchasima Technical College educational institution administrators Overall and each aspect is at a high level. The aspect with the highest average was having expectations and creating opportunities for the future, followed by the aspect of having high levels of thinking and understanding. and revolutionary thinking methods Ability to use various inputs to formulate strategies. The aspect with the lowest average was vision setting.

2. Comparative analysis of strategic leadership of educational institution administrators. Nakhonratchasima Technical College Categorized by educational level, it was found that there were opinions on the strategic leadership of educational institution administrators at Nakhonratchasima Technical College. Overall and each aspect are not different. Except for setting the vision. And classified according to work experience, it was found that work experience was different. There are opinions on the strategic leadership of the administrators of Nakhonratchasima Technical College. Overall and each aspect are not different.

Keywords : Strategic leadership, strategic leadership of school administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ, 2560 : 75) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในวงการศึกษา เพราะว่าการศึกษาในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในดำนนโยบายและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวและใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ประเสริฐ สงวนศักดิ์, 2561 : 50) การขาดความสามารถในการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีกลยุทธ์ อาจทำให้สถานศึกษาตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถแข่งขันได้ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงานและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถกระตุ้นและดึงศักยภาพของสมาชิกในทีมออกมาได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ (สมชาย วัฒนธรรม, 2563 : 40)

ผู้บริหารสถานศึกษาหากไม่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อาจส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ เช่น การขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง หรือการจัดการทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ในด้านการศึกษา (จุฑารัตน์ พงษ์เพ็ชร, 2566 : 20) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและจากบุคลากรในสถานศึกษาเอง การฝึกอบรมและพัฒนาโปรแกรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความท้าทายและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต (ประเสริฐ สงวนศักดิ์, 2561 : 55) ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายที่จะสร้างความเป็นเลิศในด้านบุคคล การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และความเป็นผู้นำเชิงวิชาการ ตลอดจนการมีความรับผิดชอบและการบริหารงานร่วมกัน บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น นอกจากนี้ การพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรสำคัญที่สุดในด้านการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาก็มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ผู้นำเป็นบุคคลที่นำพาองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตำแหน่งอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารคือคุณลักษณะพื้นฐานที่ผู้นำที่ดีควรมีทั้งในแง่ของการได้รับความยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2560 : 169)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือว่าเป็นการแสดงออกของผู้นำที่เน้นการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ขององค์กร มีความยืดหยุ่นสามารถประเมินและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งนำวิสัยทัศน์มาก่อให้เกิดปฏิบัติการหรือการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรโดยช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวมและขอบเขตในเชิงลึก ทำให้การ

วิเคราะห์ปัญหาที่มีความลึกซึ้ง และสามารถนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีทิศทางชัดเจน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพยังสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางขององค์กร ลดความสับสนหรือขัดแย้งระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน และหน่วยงานราชการ การดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ยังส่งเสริมการจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมได้ดี มีการเลือกใช้เทคนิคหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ และดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดมากขึ้น (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560 : 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีในการโน้มน้าวใจบุคคลให้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างยืดหยุ่น และส่งเสริมอำนาจให้กับผู้ร่วมงานในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์ ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มักมีบทบาทในการบริหารจัดการผ่านการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น โดยเน้นการกระตุ้นและดึงศักยภาพจากสมาชิกในทีมให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมสิ่งนี้ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดี เนื่องจากผู้นำเชิงกลยุทธ์จะทำการตัดสินใจ และควบคุมวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน (กัญจน์กมล สุวรรณรัชภูมิ, 2560 : 75-80)

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมาจัดการศึกษา 2 ประเภทวิชา คือ อุตสาหกรรม และ พาณิชยกรรม ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ หลักสูตรปริญญาตรีเทคโนโลยีบัณฑิต (ทลบ.) ผลิตนักศึกษาที่มีความรู้ทางด้านวิชาการ มีทักษะ วิชาชีพ พัฒนาอาคารสถานที่ เครื่องจักร เครื่องมือ ให้พร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักสูตรและความต้องการของตลาดแรงงานพัฒนาและสนับสนุนระบบสารสนเทศ ทั้งในระบบการบริหารและการจัดการของวิทยาลัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมกับนักเรียน นักศึกษาให้เป็นคนดีของสังคม ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย ให้เป็นผู้มีความเป็นเลิศในทาง วิชาการและเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเข้าสู่ ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์การส่งเสริมการ จัดการอาชีวศึกษาทั้งในระบบปกติ และทวิภาคีร่วมกับภาคีเครือข่ายให้ตอบสนองต่อทิศทางการ พัฒนาประเทศ และการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียน การสอนแบบฐานสมรรถนะร่วมกับสถานประกอบการเพื่อมุ่งสู่สากล ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการ เป็นผู้ประกอบการโดยบูรณาการกับทุกภาคส่วน ปรับปรุงระบบดูแลช่วยเหลือเชิงรุกโดยบูรณาการกับ ทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างเสริมความตระหนัก ความ รู้เท่าทัน และภูมิคุ้มกัน ด้านสังคม และเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริม การบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิด PDCA อย่างเป็นระบบโปร่งใส และ

ตรวจสอบได้ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่สากล ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัย นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเกิดประโยชน์แก่ชุมชน

ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญภาวะผู้นำ และความจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่า โดยมุ่งที่จะสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของตนเอง สามารถใช้เป็นข้อมูลวางแผนพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ให้ทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 122 คน
 - 1.1 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1) ระดับปริญญาตรี
 - 2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี
 - 1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
 - 1) 1- 10 ปี

2) ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในวิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 95 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970: 608) และโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ตามแนวคิดของ Dublin (2018 : 45) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553 : 74 – 84)
3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม โดยการพัฒนาแบบสอบถามมาจากวิทยานิพนธ์ของ ภูมิกร บุนนิก (2563) ได้แบบสอบถาม จำนวน 40 ข้อ
4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ .95
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร จำนวน 30 คน ในวิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา

8. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีทำแบบสอบถามผ่าน Google Forms และแบบสอบถามการวิจัย

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลในระบบ Google Forms และแบบสอบถามการวิจัย ได้ทั้งสิ้น จำนวน 95 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค

นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจระดับสูง	4.12	0.19	มาก	2
2	ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์	4.11	0.21	มาก	4
3	การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.13	0.22	มาก	1
4	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.12	0.18	มาก	3
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.09	0.21	มาก	5
ภาพรวม		4.11	0.16	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ($\bar{X}$ = 4.13) รองลงมาคือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.12) ด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.12) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.11) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.09)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน ที่	รายการ	ปริญญตรี		สูงกว่าปริญญตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	4.08	0.16	4.14	0.20	1.67	0.10
2	ความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนด กลยุทธ์	4.10	0.19	4.12	0.22	0.57	0.57
3	การมีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.10	0.19	4.15	0.24	1.23	0.22
4	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.11	0.19	4.12	0.18	0.41	0.68
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.03	0.17	4.14	0.23	2.61*	0.01
ภาพรวม		4.08	0.12	4.14	0.18	1.73	0.09

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา รายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน ที่	รายการ	1-10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความคิดความเข้าใจ ระดับสูง	4.11	0.19	4.13	0.19	0.42	0.68
2	ความสามารถในการนำ ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มา กำหนด กลยุทธ์	4.11	0.21	4.10	0.20	0.59	0.56
3	การมีความคาดหวังและการ สร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.12	0.23	4.13	0.22	0.30	0.76
4	วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ	4.13	0.21	4.10	0.14	0.74	0.46
5	การกำหนดวิสัยทัศน์	4.06	0.21	4.12	0.21	1.31	0.19
ภาพรวม		4.11	0.16	4.12	0.16	0.21	0.83

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะผู้นำอย่างต่อเนื่องและสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับทีมงาน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและการใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัว มีการสร้างกิจกรรมและโครงการใหม่ๆ มีกิจกรรมร่วมกับชุมชนและพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิมากร บุนนาค (2563)

ที่ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิรัตน์รัตน์ เสือจอย (2564) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรีและอ่างทอง โดยผลวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่ ผลการวิจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากในหลายงานวิจัยมี ความสอดคล้องกัน เนื่องจากการพัฒนาทักษะผู้นำอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ให้กับทีมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อีกทั้ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ และการใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการ ส่งเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการปรับปรุง กระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ส่วนบุคคล เช่น การคิดเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจ ยังมีผลมากกว่า ระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว อีกทั้งประสบการณ์การทำงานและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วย เสริมสร้างภาวะผู้นำในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็มีบทบาทสำคัญในการลดความแตกต่างด้านภาวะผู้นำระหว่างผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระยุทธ คงแสงธรรม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวี อินทร์นาค (2565) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน ลาดพร้าว สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลที่ สอดคล้องอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน เช่น การมีกรอบนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ซึ่ง กำหนดมาตรฐานเดียวกันในทุกระดับการศึกษา ทำให้ครูทุกคนสามารถเข้าใจและยอมรับแนวทางการ บริหารได้ นอกจากนี้ การอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ของผู้บริหารที่มีความสม่ำเสมอในการเสริมสร้าง ทักษะบริหาร ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ขึ้นอยู่กับระดับ การศึกษาของครูมากนัก อีกทั้ง วัฒนธรรมและค่านิยมในสถานศึกษา ที่เน้นการทำงานร่วมกันและ ความร่วมมือของทุกภาคส่วน ส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานคล้ายคลึงกัน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิค นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการมีการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง มีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ทำให้ผู้บริหารและครูสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ แม้จะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้นำสามารถพัฒนาความสามารถได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นผู้มีประสบการณ์น้อยหรือมาก การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ในระดับของตนเอง ทำให้มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย จันทรทิพย์ จิตอำ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา อาทรกิจ และคณะ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภัสสร พรหมนุช (2566) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยที่สอดคล้องอาจสรุปได้ว่า นโยบายและกรอบการทำงานที่ชัดเจนของกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยทุกคนต้องปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและกฎระเบียบที่กำหนดไว้ในลักษณะเดียวกัน แม้ผู้บริหารจะมีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน แต่กรอบแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวช่วยลดความแตกต่างในระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ลง การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และแนวคิดในการบริหารที่สอดคล้องกัน และลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาและความหลากหลายในบริบทการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมของบุคลากร จากเหตุผลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากประสบการณ์การทำงาน เช่น กรอบนโยบาย คุณลักษณะส่วนบุคคล และบริบทของโรงเรียน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ผลการวิจัยแสดงความไม่แตกต่างในระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีความคาดหวัง และการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ควรนำผลไปใช้ในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน พร้อมส่งเสริมโครงการพัฒนาทักษะอนาคตและสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา

ศักยภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสื่อสารวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรปรับปรุงโดยการสร้างกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์สะท้อนความต้องการและเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน นอกจากนี้ ควรพัฒนาทักษะผู้บริหารในการคิดเชิงกลยุทธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เข้าใจง่ายและสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัญท์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. วารสารบริหารการศึกษา, 10(2), 75-80.

กัลยา อารทกิจ และคณะ (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จุฑารัตน์ พงษ์เพ็ชร. (2566). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 8(2), 20-25.

จันทร์ทิพย์ จิตอำ. (2566). ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภูมิกานต์ บุนนาค (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระยุทธ คงแสงธรรม (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารวิจัยวิทยาลัยนครราชสีมา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประเสริฐ สงวนศักดิ์. (2561). การจัดการทรัพยากรเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา. วารสาร
บริหารการศึกษา, 12(3), 50-55.
- ปภัสสร พรมนุช. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วารสาร เสี่ยงธรรมจากมหายาน, 10(2), 122.
- รุ่งนภา นรินบุตร. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี :บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิภาวดี สุขสันต์. (2566). บทบาทของผู้นำในองค์กร: การสร้างแรงบันดาลใจและการจัดการความ
ขัดแย้ง. (หน้า 45-60). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.
- วิรัตน์รัตน์ เสือจอย. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพ
ผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ครุอินเตอร์.
- สมชาย วัฒนธรรม. (2563). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์: แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของทีมงาน.
นนทบุรี: สำนักพิมพ์สถาบันการบริหารการศึกษา.
- อรวิ อินทร์นาค (2565). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตบางเขน
ลาดพร้าวสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 6(3), 82.
- DuBrin, A. J. (2004). Leadership: Research findings, practice, and skills (4th ed.).
Houghton Mifflin Company.



วารสารสหวิทยาการศึกษาและพัฒนาสังคม
(Interdisciplinary Journal of Education and Social Development)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน 2568

<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/Interdisciplinary>