

**JISSD**

**JOURNAL OF INTEGRATION  
SOCIAL SCIENCES AND  
DEVELOPMENT**

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

Vol. 2 No. 2 July – December 2022

ISSN : 2985-2137 (Online)



Journal of Integration Social Sciences and Development ปีที่ 2 ฉบับที่ 2

**JISSD**

ISSN: 2985-2137 (Online)

Journal of Integration Social Sciences and Development Vol. 2 No. 2

Journal of Integration Social Sciences and Development

สำนักงาน รดาเทรนนิง แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์

307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

โทร 093-3635858, E-mail: [ajisd2435@gmail.com](mailto:ajisd2435@gmail.com)

**เจ้าของ:** สำนักงาน รดาเทรนนิ่ง แอนด์ ดีเวลลอปเม้นท์ 307/5 หมู่ 9 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น  
จังหวัดขอนแก่น 40000

**บรรณาธิการ:**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธรดา แพงไทย      วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต

**ผู้ช่วยบรรณาธิการ:**

อาจารย์ วิยะดา วรรณพันธ์      มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตอุดรธานี

**กองบรรณาธิการ:**

รองศาสตราจารย์ ดร.พิชัยรัฐ หมื่นด้วง	วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต
รองศาสตราจารย์ ศรุตฯ ชัยสุวรรณ	สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ศิริสุทธิ	มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราพร ไทยมา	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ สี่วังคำ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ถิ่นเวียงทอง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณธิดา ยลวิลาศ	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ดร.สภัทรศักดิ์ คำสามารถ	มหาวิทยาลัยธนบุรี

**กำหนดออกเผยแพร่วารสาร:**

Journal of Integration Social Sciences and Development มีกำหนดการเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ  
ดังนี้

- ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน
- ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

# Journal of Integration Social Sciences and Development

---

## การส่งบทความพิจารณาตีพิมพ์:

ผู้เขียนเตรียมต้นฉบับบทความตามเกณฑ์เงื่อนไขของวารสารและส่งในระบบที่เว็บไซต์วารสาร <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/JISSD/index> เปิดรับพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ตลอดทั้งปี

## จุดมุ่งหมายและขอบเขต (Aim and Scope)

Journal of Integration Social Sciences and Development ISSN : 2985-2137 (Online) มีจุดมุ่งหมายเพื่อเผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ ในสาขาที่เกี่ยวข้องด้านสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขา รัฐศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการ สาขาศึกษาศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ ด้านสังคมศาสตร์ ปีละ 2 ฉบับ โดยทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

## ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัย เกี่ยวกับด้านสังคมศาสตร์ และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านสังคมศาสตร์
- 2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

## บทบรรณาธิการแถลง

Journal of Integration Social Sciences and Development ฉบับนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2565) ทั้งนี้ทางกองบรรณาธิการยินดีเป็นสื่อกลาง สำหรับนักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาทุกท่าน ที่ประสงค์จะตีพิมพ์เผยแพร่บทความของท่าน ซึ่งจะต้องผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์อย่างเข้มข้น จำนวน 3 ท่าน จึงกล่าวได้ว่า บทความที่ทางวารสารได้เผยแพร่ไปนั้น มีมาตรฐานทางวิชาการ

ดิฉันในฐานะบรรณาธิการวารสาร จึงขอขอบคุณท่านผู้มีส่วนในการสร้างงานวิชาการเหล่านี้ นับตั้งแต่เจ้าของผลงาน ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกองบรรณาธิการ วารสารนี้ยังคงเป็นแหล่งรองรับผลงานดีๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องทางวิชาการแก่นักวิชาการ และประชาชนผู้สนใจโดยทั่วไป เพื่อเป็นประโยชน์แก่แวดวงวิชาการต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิรีดา แพงไทย

บรรณาธิการ Journal of Integration Social Sciences and Development

# สารบัญ

## บทความวิจัย

- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 1-14  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1  
ไพฑูริย์ แววงค์
- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 15-22  
พัชนี สงไตรรัตน์, ประไพศรี คงตระกูล, พัญสุดา โพธิ์จันทร์,  
คันสนีย์ เล็กประทุม, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ
- แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน 23-36  
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร  
ธวัชชัย อีสโร, ประไพศรี คงตระกูล, อรทัย ทองพงษ์,  
กิตติชัย สุพรรณดิษฐ์, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ

## บทความวิชาการ

- ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 37-44  
ภัทรานิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์, ไพฑูริย์ แววงค์, สมใจ มณีวงษ์
- คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 45-58  
บัณฑิต จุงตระกูลรัตน์

# Innovative Leadership of School Administrators Under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1

Phaithoon Waewwong<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Pitchayabundit College, Thailand

\*Corresponding author: [waewwongp@gmail.com](mailto:waewwongp@gmail.com)

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) study innovative leadership of school administrators and 2) study compare innovative leadership of school administrators under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1 by dividing on position, working experience and educational levels. The samples using for this research were 327 persons from the administrators and the teachers of under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1 and the samples size was determined by using the table of Krejcie & Morgan and using the stratified sampling. The instruments using for this research were the 5 rating scales questionnaires with the confidence of 0.962. The hypothesis testing included t-test (Independent Samples) and F-test (One-Way ANOVA) and the testing of couple difference by using regulation of Scheffe'. The results of the study were as follows: 1) For overall of the innovative leadership of school administrators under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1 was in high level for overall. Considering on each aspect, the aspect with the highest level was the thinking create innovation. 2) For overall of academic administrator and teachers with different position, working experience and educational levels were on the concepts towards the innovative leadership of school administrators under Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area Office 1 and were not on difference for overall.

**Keywords:** Leadership, Innovative, School Administrators

# ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ไพฑูรย์ แววงค์<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

\*Corresponding author: [waewwongp@gmail.com](mailto:waewwongp@gmail.com)

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ, นวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

© 2022 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

## บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เข้ามามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อ และนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์ผลสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเดิมมาต่อยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตลอดจนการนำนวัตกรรมเหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคคนวัตกรรมการทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทายหลากหลาย เหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ดีนั้นจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนดทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการทบทวนการออกแบบองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ



ต้องการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่เผยแพร่ หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคนวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใดๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคงต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อนแล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคคนวัตกรรมการเรียนจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ จากบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมาย เพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (novation school) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุดคือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กรสามารถกล่าวได้ว่า ถ้าหากผู้นำมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ด้วยดีก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555)

สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2565 มีโรงเรียนอยู่ในสังกัด 199 โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,234 คน จำนวน นักเรียน 23,780 คน ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันทั้งด้านสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไปจึงได้กำหนดทิศทางและสนับสนุนด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษา ในส่วนการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ การกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์ปชั่นปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2565)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,234 คน จาก 199 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน จาก 199 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970 : 607-610 อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 327 คน จาก 199 โรงเรียน 1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับสลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่กำหนด

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

### 3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

3.3 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) ซึ่งทุกข้อเท่ากับ

1 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.7 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.962

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมาย เวลา และสถานที่ ขอรับแบบสอบถามคืน เสร็จแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจากบุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50	หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ	อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับ	อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples)

5.4 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.76-1.00

6.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธี ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

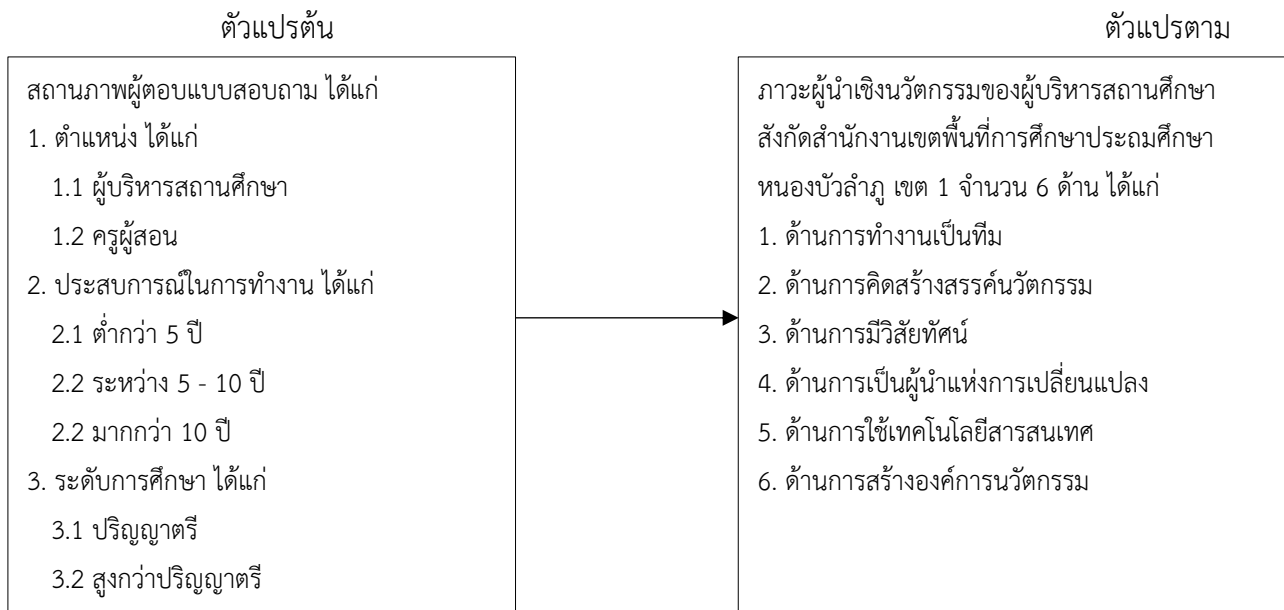
6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

6.3.1 สถิติทดสอบ t-test แบบ Independent Samples

6.3.2 สถิติทดสอบ F-test แบบ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') เนื่องจากสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เท่ากันหรือต่างกันได้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวคิดของ George (2012), Patel (2012), Wooi (2013), จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560), , ภิรญา สายศิริสุข (2561), อรพิน อิมรัตน์ (2561), ยินดี ฮานาฟี (2562), ฌนอมวรรณ ช่างทอง (2562) และ และนำมาสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.96	0.45	มาก
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.26	0.43	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.06	0.51	มาก
4. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.14	0.43	มาก
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.97	0.36	มาก
6. ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม	4.02	0.37	มาก
รวม	4.03	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ( $\bar{X}=4.26$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X}=4.14$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}=4.06$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}=3.96$ )

### 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ดังตารางที่ 2

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและราย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	p
	n = 56		n = 271			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.86	0.35	3.97	0.38	-1.624	.106
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.02	0.48	4.07	0.37	-.779	.441
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.92	0.56	4.01	0.54	-.921	.357
4. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	3.97	0.54	4.05	0.38	-.966	.336
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.93	0.36	3.99	0.38	-1.123	.263
6. ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม	3.92	0.45	4.06	0.37	-1.495	.135
โดยภาพรวม	3.96	0.35	4.02	0.28	-1.605	.108

\* $p \leq .05$

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	.288	2	.149	.954	.387
ภายในกลุ่ม	46.426	306	.152		
รวม	46.712	308			
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	.368	2	.182	1.162	.315
ภายในกลุ่ม	48.746	306	.158		
รวม	49.115	307			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
ระหว่างกลุ่ม	.271	2	.135	.488	.614
ภายในกลุ่ม	84.785	317	.276		
รวม	85.144	308			
4. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					
ระหว่างกลุ่ม	.178	2	.091	.574	.575
ภายในกลุ่ม	48.086	306	.156		
รวม	48.175	319			

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
ระหว่างกลุ่ม	.142	2	.072	.521	.606
ภายในกลุ่ม	44.122	307	.144		
รวม	44.277	309			
6. ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม					
ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.037	.954
ภายในกลุ่ม	46.976	307	.153		
รวม	46.991	309			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.086	2	.043	.503	.605
ภายในกลุ่ม	26.252	307	.086		
รวม	26.338	309			

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n = 192		n = 118			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.98	0.40	3.96	0.38	.363	.717
2. ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม	4.07	0.39	4.04	0.41	.666	.506
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.01	0.52	3.99	0.54	.210	.834
4. ด้านการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.05	0.40	4.02	0.39	.671	.503
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.97	0.40	4.01	0.34	-.853	.394
6. ด้านการสร้างองค์การนวัตกรรม	4.03	0.38	4.05	0.41	-.302	.763
โดยภาพรวม	4.02	0.29	4.01	0.30	.137	.891

\* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ได้ให้เห็นสำคัญของการคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนางานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการทำงาน ให้สามารถสร้างทางเลือกใหม่ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานได้ และสามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิม มาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานีรา สุมาลี (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ครู มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทั้งด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน เกษณา (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีส่วนร่วมในการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมและแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มี



ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันอาจได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาด้านนวัตกรรมใหม่ๆ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจของแนวทางในการบริหารงานและนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างเท่าเทียมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรพรรณ สียวง (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

### สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรและชุมชนได้เป็นอย่างดี สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรรวมถึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามขอบข่ายงานที่กำหนดส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามกำหนด

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองโดยใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผนงานและบทบาทหน้าที่ เพื่อสร้างภารกิจในการปฏิบัติงานตามความสามารถของบุคลากร มอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน สามารถนำพาตนเองหรือทีมงานในองค์กรเข้าไปมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างเต็มใจและร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เชิงคุณภาพ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นนำไปพัฒนาต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชานีรา สุมาลี. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- ถนอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่). พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

- ภาคิน เกษณา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- ภริญา สายศิริสุข. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ยินดี ฮานาฟี. (2562). แนวทางการส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับครูโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). การบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2563, จาก <http://lek56.edublogs.org/2014>.
- ศิริพรพรรณ สียวง. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2555). แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.
- อรพิน อัมรัตน์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- George Asamoah. (2012). Factors Which Influence the Buying Behaviours of Customers with Multiple Regular Customer Cards. Degree Thesis (International Business): Arcada.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Patel, N. (2012). Evolutionary Crossroads in Developmental Biology. Development 139(11): 2637-2638
- Wooi, T. (2013). Innovation leadership in education. 16 December 2020, from <http://www.slideshare.net/timothywooi/innovation-leadership-in-education-29983666>.



## Promoting Morality Ethics Using Multimedia High School Level

Patchanee Songtairat<sup>1</sup> Prapaisri Kongtragool<sup>2</sup> Phatsuda Phochan<sup>1\*</sup> Sansanee Lekprathum<sup>1</sup>  
and Supattarasak Khumsamart<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Thasae District Learning Encouragement Center, Thailand

<sup>2</sup>Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement, Thailand

<sup>3</sup>Roi Et Provincial Office of Learning Encouragement, Thailand

\*Corresponding author: [Phatsuda0008@gmail.com](mailto:Phatsuda0008@gmail.com)

### ABSTRACT

This research The objective is to study To study the promotion of morality Ethics using multimedia at the high school level, Non-Formal and Informal Education, Tha Sae District In the 2<sup>nd</sup> semester of the 2023 academic year, research to promote morality Ethics using multimedia High school level Tha Sae District Office The research results found that Group 1 assessed morality and ethics for Self-development in the field of gratitude has an average of 2.40, followed by the polite side with an average of 2.37 and the clean side with an average. 2.31 Moral assessment Diligent ethics had an average of 2.61, followed by the economical side with an average of 2.56 and the honest side with an average of 2.45. Group 2: Evaluation of morality and ethics for work. Diligence had an average of 2.61, followed by Coming down is the economical side with an average of 2.56 and the honest side with an average of 2.45. Group 3: Evaluation of morality and ethics for the development of living together in society. Adhering to the democratic way of life and government that has The King is the head of state, with an average of 2.76 in the areas of patriotism, religion, kingship, and Thai love, with an average of 2.75 areas Kindness has an average of 2.64, unity has an average of 2.58, and discipline has an average of 2.43.

**Keywords:** Morality, Ethics, Media, Evaluation Results

## การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

พัชนี สงไตรรัตน์<sup>1\*</sup> ประไพศรี คงตระกูล<sup>2</sup> พัทธสุดา โพธิ์จันทร์<sup>1\*</sup> ศันสนีย์ เล็กประทุม<sup>1</sup> และ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอท่าแซะ ประเทศไทย

<sup>2</sup>สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร ประเทศไทย

<sup>3</sup>สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย

\*Corresponding author: [Phatsuda0008@gmail.com](mailto:Phatsuda0008@gmail.com)

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดียระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน.อำเภอท่าแซะ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 การวิจัยเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดียระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร.อำเภอท่าแซะ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ 1 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาตน ด้านกตัญญูกตเวทิมีค่าเฉลี่ย 2.40 รองลงมาคือด้านสุภาพมีค่าเฉลี่ย 2.37 และด้านสะอาดมีค่าเฉลี่ย 2.31 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมด้านขยัน มีค่าเฉลี่ย 2.61 รองลงมาคือด้านประหยัด มีค่าเฉลี่ย 2.56 และด้านซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ย 2.45 กลุ่มที่ 2 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการทำงาน ด้านขยันมีค่าเฉลี่ย 2.61 รองลงมาคือด้านประหยัดมีค่าเฉลี่ย 2.56 และด้านซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ย 2.45 กลุ่มที่ 3 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้านยึดมั่น ในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ย 2.76 ด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์และรักความเป็นไทย มีค่าเฉลี่ย 2.75 ด้านมีน้ำใจ มีค่าเฉลี่ย 2.64 ด้านสามัคคี มีค่าเฉลี่ย 2.58 และด้านมีวินัย มีค่าเฉลี่ย 2.43

**คำสำคัญ:** คุณธรรม, จริยธรรม, สื่อมัลติมีเดีย, ผลการประเมิน

© 2022 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

### บทนำ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจบางประเภท เช่น หนังสือพิมพ์ที่มียอดจำหน่ายลดลงและนิตยสารบางเล่มที่มีการปิดตัวลง เนื่องจากปัจจุบันทุกคนสามารถรับรู้ข่าวสารต่างๆ ได้จากระบบอินเทอร์เน็ตโดยผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่มีขีดความสามารถ หรือศักยภาพในการหาความรู้ได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น และความรู้ผ่านกระบวนการดิจิทัลทำให้คนมีพลังอำนาจด้านความรู้ ทั้งนี้เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา โดยทำให้เกิดรูปแบบการเรียนการสอนที่แตกต่างจากยุคที่ผ่านมา “มัลติมีเดีย” เป็นเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และใช้คอมพิวเตอร์แสดงผลในลักษณะผสมสื่อหลายชนิดเข้าด้วยกัน ทั้งตัวอักษร รูปภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว วิดีโอ โดยเน้นการโต้ตอบและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้สังคมไทยในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรม ทำให้เกิดภาวะสับสนในวิถีชีวิต ค่านิยมและภูมิคุ้มกันทางสังคมลดลงละเลยศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ได้ส่งผลกระทบต่อเด็ก เยาวชนนักเรียน นักศึกษาให้หลงผิดและมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปในทางที่ไม่พึงประสงค์ ปัญหาดังกล่าวอาจมีผลมาจากการขาดการเอาใจใส่ดูแลแนะนำอบรมสั่งสอนจากผู้ปกครอง ครู อาจารย์ เท่าที่ควร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนในการปลูกฝังกล่อมเกลาด้วยหลักศีลธรรมทางศาสนาเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กและเยาวชนให้มีสำนึกผิดชอบชั่วดี มีสติพิจารณาอย่างคิด มีจิตใจใฝ่ดี และมีพลังใจที่เข้มแข็งในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของสถานศึกษา

ผู้บริหาร และครูส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียน ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พลุดิถีธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักศึกษาให้สมกับเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ เป็นศิษย์ที่ดีของครูเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมีเป้าหมายให้นักศึกษามีสำนึกดี ประพฤติดี มีวินัย ใฝ่ศึกษา ไม่มัวเมาอบายมุขมีความสุขตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักศึกษา และช่วย อบรมบ่มนิสัยนักศึกษาทุกคนให้เป็นคนที่มีคุณธรรมด้วย จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่นักศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาของสังคมได้อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพราะเด็กเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงสุดเหนือทรัพยากรใดๆ การพัฒนาคนจะต้องให้ความสำคัญทั้งด้านความรู้ และคุณธรรมควบคู่กันไป ประกอบกับกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายเร่งรัดการ ปฏิรูปการศึกษา โดยยึดคุณธรรมนำความรู้สร้างความตระหนักสำนึกในคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีประชาธิปไตยพัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการ การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบัน (กระทรวงวัฒนธรรม กรมการศาสนา, 2562)

สำหรับการประเมินคุณธรรม กำหนดให้ผู้เรียนต้องผ่านการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ตามคู่มือการดำเนินงาน หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2555) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ กำหนดอยู่ในระดับพอใช้ ขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม 11 ประการ ได้แก่ สะอาด สุภาพ กตัญญูกตเวที ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์ สามัคคี มีน้ำใจ มีวินัย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และรักความเป็นไทย ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีจะเข้ามาช่วยให้การรับรู้ข่าวสารในด้านต่างๆ หรืออำนวยความสะดวกให้การศึกษามีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำมากยิ่งขึ้น โดยครูมีหน้าที่เป็นผู้สอนเสริมและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคสารสนเทศ วิธีการสอนแบบผสมผสานก็เป็นวิธีการสอนอีกวิธีหนึ่งที่น่าสนใจนำมาใช้สอนการเรียนการสอน โดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่นำมาใช้จะช่วยให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น วงการศึกษาจึงได้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในรูปแบบต่างๆ เช่น การเรียนการสอนผ่านเว็บ (web-based instruction) การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (online learning) และคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (computer assisted instruction) การใช้ผ่านช่องทางการสื่อสารในระบบเครือข่าย เช่น สัญญาณระบบ Wi-Fi 3G และอุปกรณ์ต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต (Tablet) เป็นต้น การเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปบน Google Site มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 บัญญัติ ความมุ่งหมายการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ สมบูรณ์แบบทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สำนักงาน กศน. เป็นหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนนอกระบบโรงเรียน ให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม จึงได้กำหนดการในการจัดการเรียนการสอน ให้มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้ โดยให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความดีและความเก่ง อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดกระบวนการวัดและประเมินผลให้ครูใช้พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตาม หลักธรรมของศาสนา มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดแทรกการเรียนรู้ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่ตินอยู่ในทุกสาระ รวมทั้งกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่กำหนดให้ผู้เรียนจะต้องทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม กำหนดจำนวนเวลาให้ผู้เรียนจะต้องทำกิจกรรมไว้ชัดเจน

และเป็นเกณฑ์ในการจบหลักสูตร โดยได้มีความพยายามที่จะใช้ผลการประเมินคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่ง ในการพิจารณารับบุคคลเข้าศึกษาต่อในระดับสูง ดังนั้น การประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญของการดำเนินงานในเรื่องนี้ที่จะต้องดำเนินการให้ได้มาตรฐาน มีความชัดเจน เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน สำนักงาน กศน. (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาแนวทางการประเมินคุณธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าแซะ เป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษา หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำหรับประชาชนที่อยู่นอกระบบการศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยครูผู้สอนต้องพัฒนาผู้เรียนให้เป็นตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข การพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเรื่องสำคัญที่สถานศึกษาต้องจัดพัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมเกณฑ์การประเมินคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน.อำเภอท่าแซะ

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยผลจากการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดียระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร.อำเภอท่าแซะ ผู้วิจัยนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่ลงทะเบียนเรียนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 318 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งใช้ประเมินคุณธรรม จริยธรรม ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 การศึกษาสื่อมัลติมีเดีย นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใน 3 ด้าน ได้แก่ คุณธรรมการพัฒนาตนเอง คุณธรรมเพื่อการทำงาน คุณธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม

##### 1. ศึกษาเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ศึกษาสภาพปัญหา นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาขั้นพื้นฐานและบริบทของสถานศึกษา

1.2 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อมัลติมีเดีย แนวคิดทฤษฎีที่

เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 จัดทำ รวบรวม คลิปวิดีโอ คุณธรรม จริยธรรม ตามแบบประเมินคุณธรรม จริยธรรม ของสถานศึกษา

จำนวน 11 ประการ เตรียมนำไปโปรแกรม Thasae Ls Good learning และไลน์กลุ่มผู้เรียนแต่ละตำบลหรือกลุ่ม เพื่อให้ นักศึกษาได้เรียนรู้

##### 2. จัดทำเครื่องมือ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบประเมินคุณธรรม จริยธรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป(เพศ/อายุ/อาชีพ) และแบบสังเกตพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม 11 ข้อ มีระดับ ปรับปรุง/พอใช้/ดี/ดีมาก

2.2 ตรวจสอบเครื่องมือ



3. การนำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บข้อมูล เก็บข้อมูล โดยครูผู้สอนการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน

3.1 เก็บข้อมูลครั้งที่ 1 ก่อนได้ศึกษาเรียนรู้สื่อคลิก วิดีโอคุณธรรม จริยธรรม โดยครูผู้สอน เดือนพฤษภาคม 2566 (ภาคเรียนที่ 2/2566) นักศึกษา ม.ปลาย กศน.อำเภอท่าแซะ

3.2 เก็บข้อมูลครั้งที่ 2 หลังได้ศึกษาสื่อคลิก วิดีโอคุณธรรม จริยธรรม โดยครูผู้สอน เดือนพฤศจิกายน 2566 (ภาคเรียนที่ 2/2566) นักศึกษา ม.ปลาย กศน.อำเภอท่าแซะ

3. สมมติฐานการวิจัย

นักศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเรียนรู้สื่อมัลติมีเดีย มีพฤติกรรมแสดงออกด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ดีขึ้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 318 คน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566

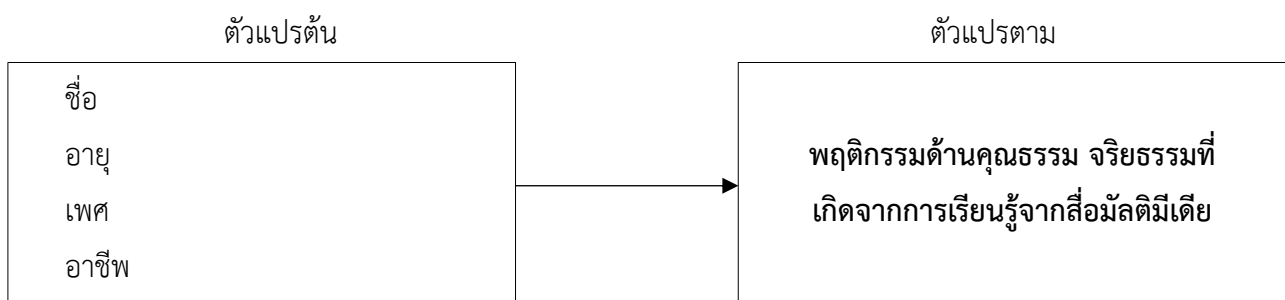
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เปรียบเทียบพฤติกรรมที่มีการพัฒนาขึ้นระหว่างก่อนศึกษาเรียนรู้ และหลังการศึกษาเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ เกณฑ์การประเมินการประเมินคุณธรรม และจริยธรรม กำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 4 ระดับคือ

ดีมาก	หมายถึง	ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ ร้อยละ 90 ขึ้นไปของพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละคุณธรรม
ดี	หมายถึง	ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 70-89 ของพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละคุณธรรม
พอใช้	หมายถึง	ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 50-69 ของพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละคุณธรรม
ปรับปรุง	หมายถึง	ผู้เรียนมีพฤติกรรมตามตัวบ่งชี้ร้อยละ 0-49 ของพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละคุณธรรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดียระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร.อำเภอท่าแซะ สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

การวิจัยเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร.อำเภอท่าแซะ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่ 1 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาตนด้านกตัญญูกตเวทิมี่ค่าเฉลี่ย 2.40 รองลงมาคือด้านสุภาพมีค่าเฉลี่ย 2.37 และด้านสะอาดมีค่าเฉลี่ย 2.31การประเมินคุณธรรม จริยธรรมด้านขยัน มีค่าเฉลี่ย 2.61 รองลงมาคือด้านประหยัด มีค่าเฉลี่ย 2.56 และด้านซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ย 2.45

กลุ่มที่ 2 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการทำงาน ด้านขยันมีค่าเฉลี่ย 2.61 รองลงมาคือด้านประหยัด มีค่าเฉลี่ย 2.56 และด้านซื่อสัตย์มีค่าเฉลี่ย 2.45 กลุ่มที่ 3 การประเมินคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการพัฒนาการอยู่ร่วมกันในสังคม ด้านยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ย 2.76 ด้านรักชาติ ศาสน กษัตริย์และรักความเป็นไทย มีค่าเฉลี่ย 2.75 ด้านมีน้ำใจ มีค่าเฉลี่ย 2.64 ด้านสามัคคี มีค่าเฉลี่ย 2.58 และด้านมีวินัย มีค่าเฉลี่ย 2.43

ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผ่านสื่อออนไลน์สำหรับนักศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 สกร.อำเภอท่าแซะ พบว่า ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการเรียนรู้มีผลดีมีเดียเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผ่านสื่อออนไลน์จากแบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อสื่อมีเดียเพื่อ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผ่าน สื่อออนไลน์มากที่สุด คือ สื่อมีเดียมีเดียสามารถสร้างแรงจูงใจต่อผู้ชม ( $\bar{X} = 4.72$ , S.D. = 0.42) รองลงมาคือ เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.31) รองลงมาคือ สื่อมีเดียมีเดียช่วยในการคิด วิเคราะห์สถานการณ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ( $\bar{X} = 4.65$ , S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ความน่าสนใจของการนำเสนอสื่อมีเดีย มีเดีย ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.45) รองลงมาคือ เนื้อหาสอดคล้องกับภาพ ( $\bar{X} = 4.57$ , S.D. = 0.41) รองลงมาคือสื่อมีเดียมีเดีย สามารถทำให้ผู้ชมเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่น่าสนใจ ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D. = 0.38) เนื้อหาที่มีความถูกต้องชัดเจน ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D. = 0.35) รองลงมาคือความเหมาะสมของเนื้อหาแต่ละหัวเรื่อง ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.37) รองลงมาคือ เนื้อหาถ่ายทอดความเข้าใจ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.38)

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมีเดียมีเดีย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร.อำเภอท่าแซะการทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่ม พบว่า ค่าประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการทดสอบประสิทธิภาพภาคสนาม พบว่าสื่อการเรียนรู้มีเดียมีเดียคุณธรรม จริยธรรม สื่อออนไลน์ สำหรับ นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 318 คน มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้มีเดียมีเดียคุณธรรม จริยธรรม สื่อออนไลน์ สำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) ในขณะที่การทดสอบประสิทธิภาพภาคสนาม ควรมีค่าในการทดสอบประสิทธิภาพที่ใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และไม่ควรเกิน ร้อยละ 2.5 นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาสื่อการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังพฤติกรรมจริยธรรม ผ่านสื่อสังคมออนไลน์สำหรับนักศึกษา สามารถช่วยให้นักศึกษาเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น เนื่องจาก นักศึกษานิยมใช้งานสื่อออนไลน์เป็นปกติในชีวิตประจำวัน และไม่มีข้อจำกัดในเรื่อง ระยะเวลาในการใช้งานการที่ผลวิจัยพบว่า นักศึกษาสามารถเข้าใจประเด็นคุณธรรม จริยธรรมได้ จากการเรียนรู้ด้วยสื่อการเรียนรู้มีเดียมีเดียเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ผ่านสื่อออนไลน์ประกอบการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบที่หลากหลาย สอดคล้องกับ Erffmeyer, R. C., Keillor, B. D., & LeClair, D. T. (1999) ที่ได้ศึกษาวิธีการสอนจริยธรรมแบบดั้งเดิมและพบว่ามีหลายวิธี ได้แก่ 1) การบรรยาย 2) การใช้กรณีศึกษา 3) การใช้ เกมและสถานการณ์จำลอง 4) การเชิญวิทยากรพิเศษบรรยายและการใช้วิดีโอ 5) การให้ทำงานกลุ่มและนำเสนอผลงานในชั้น เรียน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ พัชรา ตันติประภา และ บัณฑิต ศรีนิล (2553) ที่พบว่า การยกกรณีตัวอย่างเหตุการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงและให้นักศึกษาอภิปรายในชั้นเรียน เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของทั้ง 3 กลุ่มกลับไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น อีกทั้งปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้สถานการณ์ไม่เอื้ออำนวยให้นักศึกษาได้ฝึกและแสดงพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมมากเท่าที่ควรนอกจากนั้น ปณิพร ศรีปลั่ง และ พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ (2558) ได้เสนอว่า การพัฒนาพฤติกรรม จริยธรรมของผู้เรียนนั้นต้องผ่านกระบวนการเมตาคอกนิชัน (Metacognition) ประกอบด้วย การตระหนักรู้ (Awareness) และการควบคุม กำกับและตรวจสอบตนเอง (Self-regulation and Monitoring) ทำให้ผู้เรียนสามารถควบคุมความคิดและพฤติกรรมตามหลักจริยธรรม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร ช่วงระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการทดลองและศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับจากการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น แต่จากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้รัฐบาลออกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม ถึง 30 เมษายน 2563 (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) และคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (2561) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมประกอบด้วย 7 องค์ประกอบได้แก่ 1) การระเบิดจากภายใน เป็นการทำให้บุคคลเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและเกิดความอยากลงมือปฏิบัติพฤติกรรมที่แสดงถึงจริยธรรมนั้นๆ ด้วยตนเอง การบังคับไม่สามารถช่วยให้บุคคลมีคุณธรรมนั้นได้ 2) การสร้างศรัทธา บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมาได้นั้นจะต้องมีศรัทธาต่อจริยธรรมนั้น ฐานของศรัทธามาจากสถาบันต่างๆ เช่น สถาบันศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและค่านิยมในสังคม 3) การปฏิบัติด้วยตนเอง บุคคลควรเริ่มทำที่ตนเองอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นกิจวัตรประจำวัน ซึ่งจะช่วยขยายไปสู่ครอบครัว ชุมชน และสังคมต่อไป 4) วิธีการปลูกฝังคุณธรรม รูปแบบและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมผ่านทางสถาบันทางสังคม สามารถแบ่งออกเป็น 8 รูปแบบ ได้แก่การสอนด้วยวาจา การสอนด้วยให้ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง การใช้แบบอย่างที่ดี การสอดแทรกในกิจกรรมต่างๆการเสริมแรงทั้งทางบวกและลบ การนำเสนอผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ การให้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง และการกระตุ้นให้คิดหาเหตุผลว่าทำไมสิ่งนั้นจึงดีหรือไม่ดี 5) การขับเคลื่อนด้วยพลังเครือข่ายทางสังคม เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน ศาสนา และภาคประชาชน เป็นต้น โดยต้องร่วมมือกันทั้งในระดับเป้าหมาย แผนงานการทำงานงบประมาณ การติดตาม และประเมินผล และ 6) รัฐมีนโยบายที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคมคุณธรรม รัฐบาลต้องมีแนวทางในการปฏิรูป และพัฒนาประเทศที่มีความสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและการสร้างคนดี และใช้คุณธรรมในการพัฒนาประเทศ และเมื่อพิจารณาในเรื่องความพึงพอใจของนักศึกษา ที่มีต่อสื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมผ่านสื่อออนไลน์ พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจเฉลี่ยที่มีต่อสื่อมัลติมีเดียออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากแอนิเมชันและเกมจัดเป็นสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยสร้างความสนใจและสามารถอธิบายเรื่องราวที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่ายและสะดวกในการเรียนรู้

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการหาประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดียระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร.อำเภอท่าแซะการทดสอบประสิทธิภาพแบบกลุ่ม พบว่า ค่าประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนการทดสอบประสิทธิภาพภาคสนาม พบว่า สื่อการเรียนรู้มัลติมีเดียคุณธรรม จริยธรรม สื่อออนไลน์ สำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 318 คน มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่า สื่อการเรียนรู้มัลติมีเดียคุณธรรม จริยธรรม สื่อออนไลน์ สำหรับนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยของพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของทั้ง 3 กลุ่มกลับไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลวิจัยพบว่า การใช้สื่อมัลติมีเดียเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ในครั้งนี้ เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรม แต่พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมแม้จะแตกต่างกัน แต่ยังไม่มีความสำคัญทางสถิติ ดังนั้นการนำผลวิจัยไปใช้อ้างอิงจึงควรพิจารณาข้อมูลที่ปรากฏ หรือควรนำสื่อการเรียนรู้ในครั้งนี้ไปใช้งานโดยเพิ่มระยะเวลาในการเรียนรู้ด้วยสื่อมัลติมีเดียเพื่อปลูกฝังพฤติกรรมจริยธรรมผ่านสื่อออนไลน์สำหรับนักศึกษา เพื่อติดตามความเปลี่ยนแปลงของจิตลักษณะและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้เรียนต่อไป

1.2 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและส่งเสริมการใช้งานสื่อออนไลน์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษา และควรมีมาตรการในการกระตุ้นและส่งเสริมให้คุณครูนำสื่อออนไลน์มาเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม

1.3 เนื้อหาที่ใช้ในสื่อการเรียนรู้ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยใช้สื่อมัลติมีเดีย ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สกร. อำเภอลำทะเมนชัย ควรมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในชีวิตจริง และมีสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นมีความต้องการเรียนรู้ เห็นความสำคัญ และสามารถเชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไปดังนี้ กล่าวคือ ควรมีการสนับสนุนให้มีสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปแบบใหม่ๆ ในรายวิชาอื่นๆ เพื่อฝึกทักษะในด้านต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลาในการสอนเพราะนักศึกษาสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองมาจากที่บ้านได้ และนักศึกษามีความรู้ฝังแน่นมากยิ่งขึ้นอันเกิดจากการฝึกกระทำบ่อยๆ จนเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545. สืบค้น 5 มีนาคม 2565, จาก [https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor.\\_2542pdf.pdf](https://www.bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf).
- \_\_\_\_\_. (2555). คู่มือการดำเนินงานหลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 (ปรับปรุง พ.ศ. 2555). กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ. (2561). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561. สืบค้น 5 มีนาคม 2565, จาก <https://www.nmpc.go.th/tmp/1/e0cda14956-11-2-2561.pdf>.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 5(1), 7-20.
- ปิ่นพร ศรีปลั่ง และ พงศ์ประเสริฐ หกสุวรรณ. (2558). การศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาด้วยกระบวนการอภิปัญญา. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 5(2), 7-16.
- พัชรา ตันติประภา และ บัณฑิตน์ ศรีนิล. (2553). การสอนจริยธรรมในชั้นเรียนธุรกิจ : มุมมองของนักศึกษาและอาจารย์. วารสารบริหารธุรกิจ, 33(127), 9-34.
- Erffmeyer, R. C., Keillor, B. D., & LeClair, D. T. (1999). An empirical investigation of Japanese consumer ethics. *Journal of Business Ethics*, 18, 35-50.

# Guidelines for Participatory Internal Supervision of The Lang Suan District Learning Encouragement Center under The Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement

Thawatchai Isro<sup>1\*</sup> Prapaisri Kongtragool<sup>2</sup> Orathai Tongpong<sup>1</sup> Kittichai Supandit<sup>1</sup>  
and Supattarasak Khumsamart<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Lang Suan District Learning Encouragement Center, Thailand

<sup>2</sup>Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement, Thailand

<sup>3</sup>Roi Et Provincial Office of Learning Encouragement, Thailand

\*Corresponding author: [jundy2523@gmail.com](mailto:jundy2523@gmail.com)

## ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) Study the current condition Desired condition and the necessary needs of participatory internal supervision of the Lang Suan District Learning Encouragement Center Under the Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement and; 2) Presenting guidelines for participatory internal supervision of the Lang Suan District Learning Encouragement Center Under the Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement By specifying a purposive sampling group of 33 people. The research tools used were questionnaires, interviews, and appropriateness assessment forms. possibility and the usefulness of participatory internal supervision approaches Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and the index of essential needs. The results of the research revealed that Current condition of participatory internal supervision of the Lang Suan District Learning Encouragement Center Under the Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement, the overall level is at a moderate level. Desired conditions of participatory internal supervision of the Lang Suan District Learning Encouragement Center Under the Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement, the overall it is at the highest level. and the overall needs index is 0.893 (PNI Modified = 0.893). Guidelines for participatory internal supervision of the Lang Suan District Learning Encouragement Center Under the Chumphon Provincial Office of Learning Encouragement this time the researcher has presented 6 steps and 13 guidelines, including: 1) Preparation and planning of supervision, 2 approaches; 2) conducting supervision, 2 approaches; 3) meetings, 3 approaches; 4) evaluation, 2 approaches; 5) providing feedback, 2 approaches; and 6) reporting summaries of results quantity 2 guideline.

**Keywords:** Internal Supervision, Participative, Guidelines for Internal Supervision

# แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร

ธวัชชัย อิศโร<sup>1\*</sup> ประไพศรี คงตระกูล<sup>2</sup> อรทัย ทองพงษ์<sup>1</sup> กิตติชัย สุพรรณดิษฐ์<sup>1</sup> และ สุภัทศศักดิ์ คำสามารถ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน ประเทศไทย

<sup>2</sup>สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร ประเทศไทย

<sup>3</sup>สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดร้อยเอ็ด ประเทศไทย

\*Corresponding author: [jundy2523@gmail.com](mailto:jundy2523@gmail.com)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม คือ 0.893 (PNI Modified = 0.893) แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็น 6 ขั้นตอน 13 แนวทาง ซึ่งได้แก่ 1) การเตรียมการและวางแผนการนิเทศ จำนวน 2 แนวทาง 2) การดำเนินการนิเทศ จำนวน 2 แนวทาง 3) การประชุม จำนวน 3 แนวทาง 4) การประเมิน จำนวน 2 แนวทาง 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับจำนวน 2 แนวทาง และ 6) การรายงานสรุปผล จำนวน 2 แนวทาง

**คำสำคัญ:** การนิเทศภายใน, แบบมีส่วนร่วม, แนวทางการนิเทศภายใน

© 2022 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

## บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยกระบวนการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญคือ กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ กระบวนการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และการนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดการกำกับติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้เกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551)

กระบวนการนิเทศการศึกษาในระดับสถานศึกษาเป็นกิจกรรมสำคัญในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายในโรงเรียน กระบวนการนิเทศเป็นภารกิจจำเป็นต่อการปฏิบัติงานร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ช่วยเหลือ ชี้แนะและพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อช่วยให้ครูได้ปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนภายในชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต ทักษะการเป็นผู้นำและทักษะการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม ดังนั้นระบบการนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนา ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการการศึกษาในสถานศึกษาให้ถึงเป้าหมายสุดท้ายคือ คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานหลักสูตรและเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

การนิเทศภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรที่ผ่านมาพบว่า ประเด็นปัญหาที่สำคัญของการนิเทศภายในสถานศึกษา คือ การนิเทศภายในยังขาดลำดับขั้นตอนของกระบวนการที่ชัดเจน อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูบุคลากร และคณะกรรมการสถานศึกษายังขาดความเข้าใจในการนิเทศภายในของสถานศึกษา ขาดการติดตามและขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศรวมถึงการสรุปผลการนิเทศที่เป็นรูปธรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาการงานให้มีคุณภาพตามข้อนิเทศ จากปัญหาที่กล่าวมาจึงอาจสรุปได้ว่า เกิดจากสถานศึกษายังไม่มีแนวทางการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นต่อการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร เพื่อกำหนดแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพนำไปใช้ในการนิเทศการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้บรรลุตามเป้าประสงค์ มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้  
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร

### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาของ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 33 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 1 คน ข้าราชการครู 2 คน ครูอาสาสมัคร 3 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 8 คน ครู กศน.ตำบล 13 คน วิทยากรวิชาชีพ 5 คน บรรณารักษ์ 1 คน 8 คน ครู กศน.ตำบล 13 คน วิทยากรวิชาชีพ 5 คน และบรรณารักษ์ 1 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์ประกอบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์การศึกษาอนุเคราะห์และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร โดยการแบ่งคำถามเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) การเตรียมการและวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประชุม 4) การประเมินผล 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับ 6) การรายงานสรุปผล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยทุกข้อจะมีคำตอบแบบตอบสองคู่ (Dual-response format) หรือ 2 สภาพ คือ ระดับของสภาพจริงที่เป็นอยู่ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม และระดับสภาพที่ควรจะเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมซึ่งกำหนดเกณฑ์ระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้ประชากรที่ศึกษาของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร ด้วยตนเองและขอความอนุเคราะห์ให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อสังเคราะห์แนวการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร ในระยะที่ 2 ต่อไป

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมิน โดยวิธีการแปลผลตามเกณฑ์สัมบูรณ์ ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของสภาพที่พึงประสงค์หาผลต่างของสภาพปัจจุบันและหารด้วยค่าสภาพปัจจุบันเพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนจะนำมาจัดอันดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแนวทางฯ ต่อไป

**ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร**

### 1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารสถานศึกษา และครูของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร จำนวน 5 คน กลุ่มเป้าหมายในการประเมินร่างแนวทางฯ คือ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร จำนวน 10 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างร่างแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร

2.2 แบบประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงาน

ส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร โดยกำหนดประเด็นการประเมินแนวทางตามมาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2565) ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูลและสรุปผลการสัมภาษณ์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปยกร่างแนวทางฯ

3.3 หลังจากยกร่างแนวทางฯ เสร็จสิ้นแล้ว ประเมินแนวทางฯ โดยผู้ให้ข้อมูลในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างแนวทางฯ ตามแนวคิดของ Stufflebeam (1981 อ้างถึงใน จตุภูมิ เขตจตุรัส, 2565) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: S.D.) โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่กำหนดไว้ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

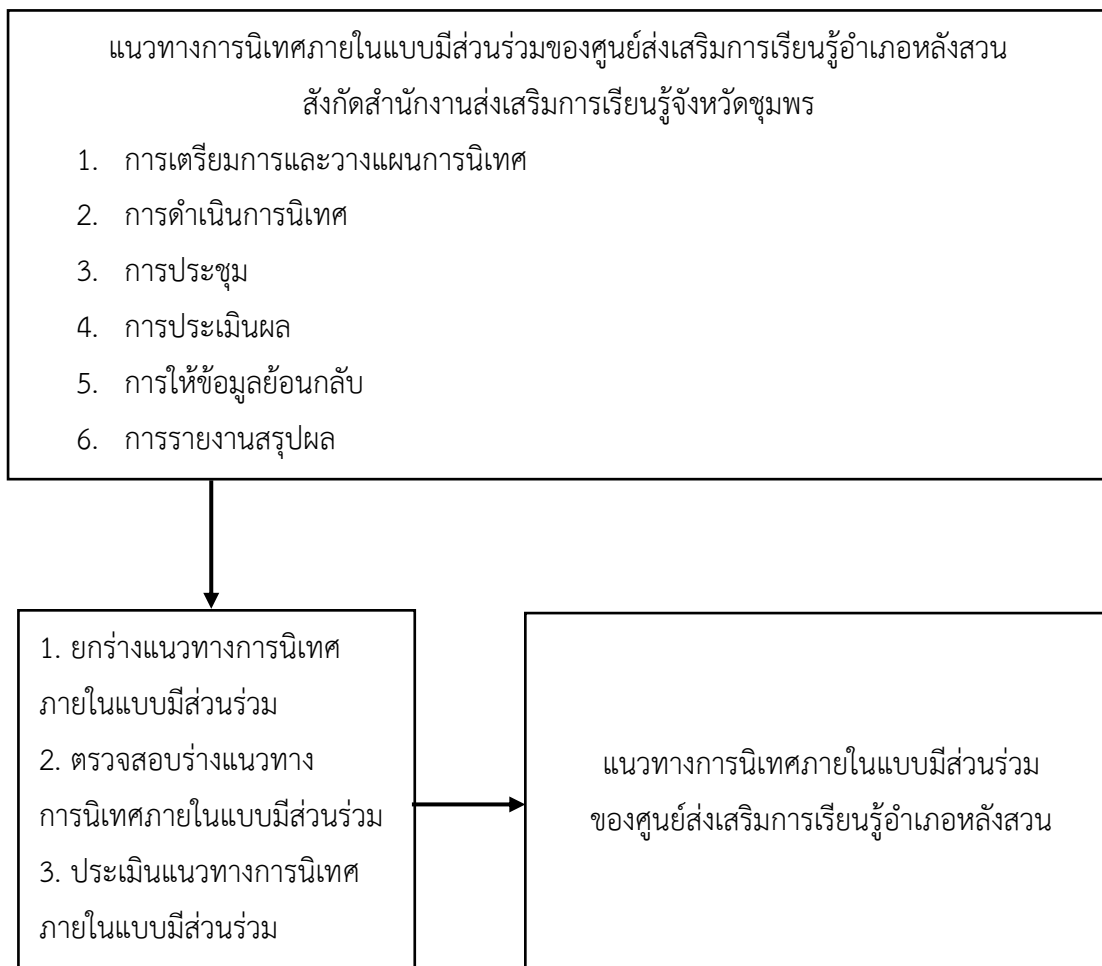
1.51- 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้/เป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พิจารณาค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (มีระดับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากขึ้นไป) จึงจะถือว่ามีความเหมาะสมผ่านเกณฑ์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการวิเคราะห์และผนวกแนวคิดกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553), หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556), สรรเพชรฐ ศิริเกตุ และกานต์ธีรา ธรรมสา (2565) แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

### 1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร

1.1 สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 ด้านการเตรียมการและวางแผนการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทำนโยบาย แผนงาน โครงการ และนำผลการประชุมไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.2 ด้านการดำเนินการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ร่วมกันกำหนดนัดหมายวันเวลาที่นิเทศเป็นการล่วงหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนตามวิธีการและกิจกรรม และผู้รับการนิเทศดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและรายงานผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.3 ด้านการประชุม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้นิเทศมีการตรวจสอบแบบนิเทศของผู้รับการนิเทศและสรุปข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศตามที่กำหนดไว้ โดยนำปัญหา ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ข้อมูลและหาแนวทางแก้ไข และนำเสนอผลการประชุมและแนวทางที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาต่อไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.4 ด้านการประเมินผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศและหาแนวทางและวิธีการพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ดำเนินการประชุมคณะกรรมการนิเทศ และนำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายความสำเร็จของการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.5 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ รวบรวมข้อมูล และดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1.6 ด้านการรายงานสรุปผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อสิ้นสุดผลการนิเทศแต่ละครั้งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ทำบันทึกข้อความหรือแบบรายงานที่กำหนดไว้ และจัดทำรายงานผลการนิเทศเมื่อสิ้นปีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 ด้านการเตรียมการและวางแผนการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ นำผลการประชุมไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการเตรียมข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อร่วมกันวางแผนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.2 ด้านการดำเนินการนิเทศ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามแผนนิเทศและดำเนินการนิเทศตามขั้นตอนตามวิธีการและกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้รับการนิเทศดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และรายงานผล และร่วมกันกำหนดนัดหมายวันเวลาที่นิเทศเป็นการล่วงหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.3 ด้านการประชุม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กำหนดวันเวลาในการประชุม ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศตามที่กำหนดไว้ โดยนำปัญหา ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ข้อมูลและหาแนวทางแก้ไข และนำเสนอผลการประชุมและแนวทางที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาต่อไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บันทึกผล การประชุมและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ และผู้นิเทศมีการตรวจสอบแบบนิเทศของผู้รับการนิเทศและสรุปข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.4 ด้านการประเมินผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายความสำเร็จของการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการนิเทศและหาแนวทางและวิธีการพัฒนาให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น และแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.5 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รวบรวมข้อมูลและสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การติดตามและประเมินผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ และวางแผนการในการให้ข้อมูลย้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2.6 ด้านการรายงานสรุปผล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณะกรรมการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเมื่อสิ้นสุดผลการนิเทศแต่ละครั้ง ทำบันทึกข้อความหรือแบบรายงานที่กำหนดไว้ จัดทำรายงานผลการนิเทศเมื่อสิ้นปี และนำเสนอข้อมูลตามรายละเอียดที่ดำเนินการและวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ และแนวทางการนำผลการนิเทศไปปรับปรุงการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพค่าเฉลี่ยสูงสุด และประมวลข้อมูลวิเคราะห์สภาพที่เกิดขึ้น รวมถึงข้อนิเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3. ลำดับความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในภาพรวม พบว่า ค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.500 – 1.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.3.1 ด้านการเตรียมการและวางแผนการนิเทศ คือ 0.624 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ยรวม พบว่า นำผลการประชุมไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ผู้รับการนิเทศทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์วิธีการดำเนินการติดตามและประเมินผล อันดับ 2 และผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีการเตรียมข้อมูลสภาพปัญหาเพื่อร่วมกันวางแผน เป็นอันดับ 3

1.3.2 ด้านการดำเนินการนิเทศ คือ 1.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ยรวม พบว่า ผู้รับการนิเทศดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และรายงานผลมีความต้องการจำเป็นอันดับแรก ประชุมชี้แจงและมอบหมายงานให้ผู้นิเทศดำเนินการนิเทศตามแผนนิเทศ เป็นอันดับ 2

1.3.3 ด้านการประชุม คือ 0.812 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ยรวม พบว่า นำเสนอผลการประชุมและแนวทางที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาต่อไปมีความต้องการจำเป็นอันดับแรก กำหนดวันเวลาในการประชุม เป็นอันดับ 2 บันทึกผลการประชุมและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับ 3 และประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนิเทศตามที่กำหนดไว้ โดยนำปัญหา ข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ข้อมูลและหาแนวทางแก้ไข เป็นอันดับ 4

1.3.4 ด้านการประเมินผล คือ 0.963 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ยรวม พบว่า นำข้อมูลไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายความสำเร็จของการนิเทศมีความต้องการจำเป็นอันดับแรก และรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการนิเทศเป็นอันดับ 2

1.3.5 ด้านการให้ข้อมูลย้อนกลับ คือ 1.055 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ยรวม พบว่า ดำเนินการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความต้องการจำเป็นอันดับแรก การติดตามและประเมินผลการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นอันดับ 2 และวางแผนการในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นอันดับ 3

1.3.6 ด้านการรายงานสรุปผล คือ 0.548 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าสูงกว่าเฉลี่ยรวม พบว่า จัดทำรายงานผลการนิเทศเมื่อสิ้นปีมีความต้องการจำเป็นอันดับแรก และนำเสนอข้อมูลตามรายละเอียดที่ดำเนินการและวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะ เป็นอันดับ 2

## 2. แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร มีแนวทาง ดังนี้

### 1. การเตรียมการและการวางแผนการนิเทศ ได้แก่

1.1 ศึกษานโยบาย สภาพปัจจุบัน ปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูล โดยให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวางแผนกำหนดปฏิทิน รูปแบบ ขั้นตอนหรือกระบวนการนิเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

1.2 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการติดตามและประเมินผลให้กับผู้นิเทศ ผู้รับการนิเทศ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

### 2. การดำเนินการนิเทศ ได้แก่

2.1 ผู้นิเทศร่วมกันวางแผนและกำหนดแผนการนิเทศ

2.2 ผู้รับการนิเทศดำเนินการพัฒนาปรับปรุงตามข้อนิเทศ และรายงานผลการพัฒนาปรับปรุง ปัญหา และ

อุปสรรค

### 3. การประชุม ได้แก่

3.1 กำหนดวันเวลาในการประชุมเพื่อประเมินผลติดตาม และรายงานผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

3.2 ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศร่วมกันวิเคราะห์และวิพากษ์ผลการนิเทศ โดยหาแนวทางการแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนา

3.3 จัดทำบันทึกผลการประชุมอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลใช้ประกอบรายงานผลการนิเทศ

### 4. การประเมินผล ได้แก่

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำข้อมูลสารสนเทศการนิเทศ เพื่อวางแผนการนิเทศในระยะต่อไป

4.2 ประเมินผลการนิเทศแต่ละเรื่องให้เห็นถึงความสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงจุดเด่น และจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม

### 5. การให้ข้อมูลย้อนกลับ ได้แก่

5.1 จัดการประชุมให้ผู้นิเทศนำข้อมูลจากการประเมินผลการนิเทศ เพื่อให้ผู้รับการนิเทศนำผลไปพัฒนาให้ดีขึ้น

5.2 มีการติดตามหลังจากการให้ข้อมูลย้อนกลับและประเมินผลว่ามีการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายหรือพัฒนาได้ตามที่มุ่งหวังหรือไม่เพียงใด

### 6. การรายงานสรุปผล ได้แก่

6.1 กำหนดให้จัดทำรายงานผลการนิเทศเป็นรายไตรมาส เพื่อแจ้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ

6.2 รวบรวมสรุปรายงานผลการนิเทศเป็นรายปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ส่งไปยังต้นสังกัดและเผยแพร่ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทราบ

## อภิปรายผล

1. ผลจากการวิจัยศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรจากผลการศึกษาที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ระดับการดำเนินการของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรของสภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มีการรายงานสรุปผล การเตรียมการและการวางแผนการนิเทศ สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลกับนโยบายและจุดเน้นของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีความเข้าใจในงานที่เป็นหน้าที่ของตน และประโยชน์ที่จะได้รับอย่างชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในส่วนการวางแผนการนิเทศ มีการศึกษาสาเหตุของปัญหาตามบริบทของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ สภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอน และความต้องการการนิเทศภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ประชุมวางแผนการนิเทศ กำหนดประเด็น กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการนิเทศร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานนิเทศภายใน จัดทำปฏิทินการนิเทศและจัดทำโครงการนิเทศอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และวิเคราะห์ข้อมูลผลการรายงานของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ ผลการศึกษานโยบายการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน ซึ่งระดับการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณิภา ไชยมาตย์ (2560) การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ที่พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ระดับการดำเนินการของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรของสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ มีการรายงานสรุปผล การประชุม สอดคล้องกับสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับการบริหารจัดการมีการวางแผนไว้อย่างเหมาะสม ชัดเจนเป็นระบบ การดำเนินกิจกรรมเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด ทั้งนี้เนื่องจากในการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร นั้นได้นำหลักการบริหารงาน มีการประชุมผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ในทุกขั้นตอนมีการวางแผนโดยร่วมกันกำหนดนโยบายการนิเทศภายในของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ มีการประชุมวางแผนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริดา สายเพชร (2560) กลยุทธ์การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สันติ อุดคำ (2560) การพัฒนาแนว

ทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในภาพรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินการนิเทศ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การประชุม การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเตรียมการและวางแผนการนิเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการดำเนินการนิเทศ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา มีการวางแผนการดำเนินงานการนิเทศ ทำให้มีการพัฒนาหรือแก้ปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง มีการดำเนินการนิเทศตามขั้นตอน การเตรียมการ กำหนดจุดมุ่งหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการ หรือมีการประชุมวางแผน ประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นและการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การนำเสนอผล หรือการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ สอดคล้องตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช (2562) ได้กล่าวว่า การให้คำจำกัดความหมายของความต้องการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบใน การจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และกระบวนการวิเคราะห์และประเมินความแตกต่างของสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงเพื่อจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนปรับปรุงและพัฒนา

2. แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร มีขั้นตอนตามที่ได้สังเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 6 ขั้นตอน 13 แนวทาง ซึ่งความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มีการกำหนดแนวทางตั้งแต่การเตรียมการและการวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ มีการประชุม การประเมินผล มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ และรายงานสรุปผล ถือได้ว่าเป็นแนวทางที่สามารถนำไปสู่การดำเนินการนิเทศที่จะช่วยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ ชมพูนุช โยธี (2558) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ปิยนุช กาญจนะกันโท (2560) ได้ประเมินแนวทางการนิเทศภายในแบบร่วมพัฒนาสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังคงสอดคล้องกับ สรรเพชรญู ศิริเกตุ (2563) ซึ่งมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

### สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการรายงานสรุปผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การเตรียมการและวางแผนการนิเทศ และการดำเนินการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรายงานสรุปผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การประชุม และการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรในภาพรวม พบว่า ค่า PNI<sub>Modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 1.223 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินการนิเทศ มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การประชุม การประเมินผล การให้ข้อมูลย้อนกลับ การเตรียมการและวางแผนการนิเทศ และการรายงานสรุปผล เป็นอันดับสุดท้าย

แนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรได้ทั้งหมด 6 ขั้นตอน 13 แนวทาง สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการนิเทศและช่วยในการวางแผนให้การนิเทศภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การเตรียมการและวางแผนการนิเทศ จำนวน 2 แนวทาง 2) การดำเนินการนิเทศ จำนวน 2 แนวทาง 3) การประชุม จำนวน 3 แนวทาง 4) การประเมิน จำนวน 2 แนวทาง 5) การให้ข้อมูลย้อนกลับจำนวน 2 แนวทาง และ 6) การรายงานสรุปผล จำนวน 2 แนวทาง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดชุมพรหรือบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการนิเทศ ควรมีการส่งเสริมด้านการนิเทศภายในตามรูปแบบและแนวทางในการดำเนินการนิเทศภายในให้ดียิ่งขึ้นและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีการกำหนดใช้และนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังตามขั้นตอนการดำเนินงานและแนวทางการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา

1.3 ครูต้องตระหนักและให้ความสำคัญในกระบวนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมตามกระบวนการและแนวทางทุกขั้นตอนและมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินผลการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมหลังจากที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย และประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นสูง ไปปรับใช้ในการดำเนินงานการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอหลังสวน

## เอกสารอ้างอิง

กานต์ธีรา ธรรมสา. (2565). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในการศึกษาไทยยุค 4.0 สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

จตุภูมิ เขตจตุรัส. (2565). ระเบียบวิธีวิทยาการประเมิน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชมพูช โยธี. (2558). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.



- ปิยนุช กาญจนะกันโท. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- วรรณิภา ไชยมาศย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 12(3), 116-128.
- สรพรเพชญ ศิริเกตุ. (2563). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา  
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาฬสินธุ์. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สันติ อุดคำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. (การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายในโดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของ  
ผู้เรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). เอกสารแนวทางการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนของ  
สถานศึกษาอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-  
2555). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). คู่มือแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



## School administrators Digital Era

Phattranit Puttiruangsak<sup>1</sup> Phaithoon Waewwong<sup>2\*</sup> and Somjai Maneewong<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ban Phrom Boon School, Khon Kaen Province, Thailand

<sup>2</sup>Pitchayabundit College, Thailand

\*Corresponding author: [waewwongp@gmail.com](mailto:waewwongp@gmail.com)

### ABSTRACT

This article aims to present “School administrators in the digital age”. School administrators play a very important role in the development of education. Strategic thinking to achieve educational innovation. To keep pace with the technology and digital world. Characteristics of school administrators in the digital age the results were: Digital Vision, Tools & Technologies, Management Infrastructure, branding, professional Development, Modern corporate culture, good role model, Inspiration operations in educational institutions will be successful. School administrators must develop digital leadership. In accordance with the change of direction have a progressive vision. Predictable changes of the study, led by digital technology used in the decision and plan their operations more effectively.

**Keywords:** Role, School Administrator, Digital Age

## ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ภัทรานิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์<sup>1</sup> ไพฑูรย์ แววงค์<sup>2\*</sup> และ สมใจ มณีวงษ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>โรงเรียนบ้านพร้อมบุญ จังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

<sup>2</sup>วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต ประเทศไทย

\*Corresponding author: [waewwongp@gmail.com](mailto:waewwongp@gmail.com)

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ “ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล” ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา การคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาเพื่อให้ก้าวทันโลกเทคโนโลยีและดิจิทัลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีองค์ประกอบดังนี้ มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน สร้างภาพลักษณ์ พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ การเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ การดำเนินงานในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจและสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

© 2022 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

### บทนำ

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และได้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวันและในระบบเศรษฐกิจโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดทิศทางการองค์กร และผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัย สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นต้นแบบ ที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดีย ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger, 2014)

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลสูง ก็จะได้เปรียบในการแข่งขันที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน สามารถบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับเป้าหมายและทิศทางการเปลี่ยนแปลง จันทนา แสนสุข. (2559) จากการประเมินทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล มีองค์ประกอบสำคัญที่ควรมี ได้แก่ 1) การรู้ดิจิทัล โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน

การค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และการสร้างสรรค์เนื้อหา) วิสัยทัศน์ดิจิทัล โดยการสร้างกลยุทธ์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) การประชาสัมพันธ์ โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถเจริญเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัล 4) การแสดงตนเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสนับสนุนบุคลากรอย่างจริงจัง 5) การสื่อสารถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ (6) การปรับตัว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน 7) ความตระหนักในตนเอง สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น 8) การรับรู้ทางวัฒนธรรม การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Sullivan, 2017)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าที่แท้จริง ตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้าน Digital Literacy, Digital Pedagogy และทักษะสื่อสาร ทั้งยังส่งเสริมการใช้ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ และสามารถวางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย สามารถกระตุ้นให้ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและสามารถร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่ส่งเสริมสมรรถนะครูและทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต จากที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ “ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล” ซึ่งมีรายละเอียดที่กล่าวถึง ดังต่อไปนี้

### ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุค Analog ไปสู่ยุค Digital และยุค Robotic จึงทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานทุกคนจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด culture shock เนื่องจากการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยี และเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม เช่น การสูญเสียการเป็นส่วนตัว ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การโจรกรรมข้อมูล การโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น Digital literacy หรือทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ (Learn and Growth) ได้ด้วย

Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ 1) การใช้ (Use) 2) เข้าใจ (Understand) 3) การสร้าง (create) 4. เข้าถึง (Access)

เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังมีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) การใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) การใช้โปรแกรมประมวลคำ 5) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) การใช้โปรแกรมนำเสนองาน 7) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ 9) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

### ประโยชน์ของการพัฒนา Digital literacy

ส่วนนี้จะกล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนา Digital literacy ซึ่งสำนักงาน ก.พ. (2560) กล่าวไว้ดังนี้

1. ทำงานได้รวดเร็วลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น
2. มีความภาคภูมิใจในผลงานที่สามารถสร้างสรรค์ได้เอง
3. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. สามารถระบุทางเลือกและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. สามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ดีมากขึ้น และช่วยสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน
6. มีเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเหมาะสม
7. หน่วยงานได้รับการยอมรับว่ามีความทันสมัย เปิดกว้าง และเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจะช่วยดึงดูดและรักษาคนรุ่นใหม่ที่มี

ศักยภาพสูง มาทำงานกับองค์กรด้วย

8. หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชนและผู้รับบริการมากขึ้น
9. คนในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพในการทำงานที่มีมูลค่าสูง (High Value Job) มากขึ้น
10. กระบวนการทำงานและการสื่อสารขององค์กร กระชับขึ้น คล่องตัวมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
11. หน่วยงานสามารถประหยัดทรัพยากร (งบประมาณและกำลังคน) ในการดำเนินงานได้มากขึ้น

### ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระบบดิจิทัลหรือเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เป็นประโยชน์สำหรับการบริหารสถานศึกษา และต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะด้านดิจิทัลไว้ดังนี้

จิณฉัตร ปะโคทัง. (2561) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า การก้าวสู่การเป็น “คน” ที่มีคุณภาพ และเป็นที่ต้องการสังคมในยุคของดิจิทัล นี้ เราจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาทักษะทางด้านไอทีอย่างน้อย 6 ด้านดังนี้

1. การยกระดับความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (Tools & Technologies) ต่างๆ อาจเป็นเรื่องยากที่เราจะสามารถตามทันเทคโนโลยีได้ทันทั้งหมด เพราะ เทคโนโลยีมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็น ฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software)

2. การค้นหา และใช้งาน (Find & Use) ทักษะของการ ค้นหา และนำไปใช้งานนี้ ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าค้นหาข้อมูลจาก “กูเกิล” (Google) หรือ “เสิร์ชเอนจิน” (Search Engine) ต่างๆ ได้เพียงเท่านั้น แต่รวมไปถึงทักษะความสามารถในการที่จะนำไปวิเคราะห์ และตัดสินใจ นำข้อมูล ที่มีอยู่มากมาย ในโลกอินเทอร์เน็ตมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีประสิทธิภาพ โดยเข้าใจถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูล และการนำไปใช้

3. การสอน และเรียนรู้ (Teach & Learn) ทักษะในด้านนี้ เป็นทักษะที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน เพราะแน่นอนว่าไม่มีใครสามารถรู้ หรือเชี่ยวชาญเทคโนโลยีไปได้ทุกอย่าง จึงต้องจำเป็นต้องมีการแบ่งปันองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทั้งผู้เรียน และผู้สอน จำเป็นต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ถูกต้องอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงการใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools) ได้เป็นอย่างดี

4. การสื่อสาร และความร่วมมือ (Communication and Collaborate) ทุกวันนี้เราคงยากที่ปฏิเสธการอยู่ในโลกของดิจิทัลได้ยาก เนื่องจากเทคโนโลยี ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งชีวิต และสร้างในเกิดสังคมใหม่ๆ ที่แบ่งแยกออกเป็นกลุ่มย่อยๆ มากขึ้น และยังเทคโนโลยีทำให้ ทุกคนเชื่อมต่อกัน สื่อสารกันได้ง่ายขึ้น ดังนั้นคนจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพิ่มในเรื่องทักษะในการทำงานแบบใหม่ ด้วยการ ใช้ เครื่องมือต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น อีเมล (E-mail) วิดีโอ คอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) วิกี (Wiki) แมสเสจจิง (Messaging) และเครื่องมือทางเทคโนโลยี (Collaboration Tools) ในการการแชร์ข้อมูล เพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ ต่างๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

5. สร้างและนวัตกรรม (Create and Innovate) วันนี้จาก ความก้าวอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นเรื่องง่ายมากขึ้นที่ ทำให้สามารถที่จะสร้างนวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการทำงานได้ดีมากขึ้น ทั้งในรูปของ ข้อความ รูปภาพ ซอฟต์แวร์ หรือบริการต่างๆ ในรูปแบบ ต่างๆ เช่น “ดิจิทัล อิมเมจ” (Digital Images) “กราฟฟิก ดีไซน์” (Graphics Design) ซึ่งยังอาจหมายถึงการเขียนโปรแกรม (Programming) หรือการเขียนโค้ด (Coding) ด้วย เพราะเป็นทักษะที่สามารถหยิบเอาสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ ทั้งจากภายใน องค์กร และภายนอกมาสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ได้

6. อัตลักษณ์และสุขภาพ (Identity & Wellbeing) ทักษะนี้ หากแปลความหมายตรงตัวอาจจะเข้าใจไปได้ว่าเป็นเรื่องการแสดงตัวตน และเรื่องของ การมีสุขภาพจิตใจที่ดี

สุชญา โกมลวานิช (2563) ได้ศึกษาองค์ประกอบของผู้บริหารยุคดิจิทัล สรุปได้ 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การสื่อสารดิจิทัล (Digital communication) มีตัวชี้วัด 3 ตัว ได้แก่ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Communication) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล (Public relations using digital media) และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล (Creating a network through digital media)

2. การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ การกำหนดนโยบายดิจิทัลร่วมกัน (Set digital policies together) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน (Use of digital technology in operations) และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์และมีจรรยาบรรณ (The use of digital media creative and ethic)

3. การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) มีตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล (Teaching and learning digital design) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (Innovation) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Creating an atmosphere that is conducive to learning) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Sharing information via digital technology) และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน (Creating digital media to integrate learning)

Sheninger, E. (2014) ได้นำเสนอทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษา ยุค ดิจิทัลที่สำคัญๆ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีมาใช้เป็น เครื่องมือสำหรับนักบริหารการศึกษา ดังนี้

1. การสื่อสาร (communication) การ ดำเนินงานต่างๆ ผ่านช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อ สังคมออนไลน์ (social media) ต่างๆ มีความหลากหลายที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (website) เฟซบุ๊ก (facebook) ไลน์ (line) ทวิตเตอร์ (twitter) เป็นต้น

2. การประชาสัมพันธ์ (public relations) การบอกเล่าเรื่องราวของเราเอง ของหน่วยงานองค์การในเรื่องต่างๆ ที่เน้นนักบริหารการศึกษาต้องสามารถกำหนด รูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดย ผ่านการใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ (social media)

3. การสร้างภาพลักษณ์ (branding) ในโลกของธุรกิจจะต้องสร้างภาพลักษณ์ขององค์การ หรือแบรนด์และผลกระทบต่อผู้บริโภค สำหรับสถานศึกษาจะต้อง สร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ให้ ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในยุคปัจจุบัน และในอนาคต ได้เกิดความมั่นใจ

4. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (professional growth or development) ด้วยการเรียนรู้ สื่อสังคมออนไลน์ (social media) สำหรับนักบริหารการศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ของผู้บริหารมืออาชีพ

5. การปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่ การ เรียนรู้ และสภาพแวดล้อม (Re-envisioning learning spaces and environments) เมื่อนักบริหารการศึกษา เข้าใจบทบาทหลักการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้ว การเริ่มด้วยกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนขั้นตอนต่อไป คือ การปรับสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยนัก บริหารการศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้

เอกชัย กีสุขพันธ์ (2560) กล่าวว่า คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลข้างต้นนี้มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT นำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT และประโยชน์สูงสุด ต่อสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นอาจจะเกิดปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้ง ความรู้ความสามารถของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจึงควรเป็น ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะ นำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครูอาจารย์บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศ สถานศึกษาให้มีการใช้ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครูการบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ICT ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม

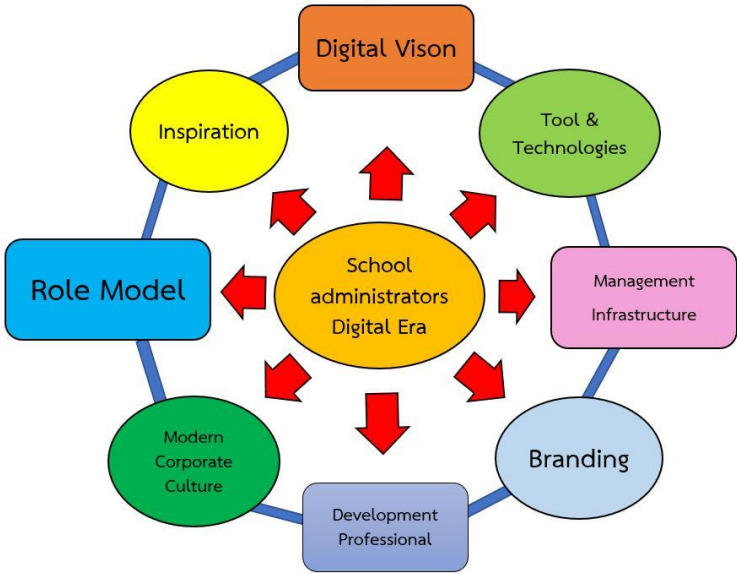
6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้นำความรู้ ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการ จัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ICT ของ สถานศึกษาทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคน และนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไป ตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่



ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผู้ที่สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโลกอนาคตได้เร็วเท่าไร ย่อมมีความได้เปรียบมากเท่านั้น การมีพื้นฐานการศึกษาและนวัตกรรม การศึกษาที่ดี ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรของประเทศในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ จึงเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนอย่างทันท่วงทีเพราะดิจิทัลมีความผันผวน ไม่แน่นอน สลับซับซ้อน และคลุมเครือเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหยุดยั้งได้ การวางแผนเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School administrators Digital Era)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล (Digital Vision) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายร่วมกันทั้งองค์กร ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ แบ่งปันข้อมูล พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการบริหาร นวัตกรรมการเรียนรู้ บูรณาการอย่างสร้างสรรค์
2. ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี (Tools & Technologies) พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเบื้องต้นสำหรับทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการจัดการกระบวนการเรียน การปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร
3. บริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน (Management Infrastructure) ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ hardware, software, network และเครือข่ายไร้สายต่างๆ ของสถานศึกษาให้ครูอาจารย์บุคลากร และนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรร ทรัพยากรต่างๆ เพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
4. สร้างภาพลักษณ์ (Branding) ตัวชี้วัดสำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ขาดไม่ได้เลยคือการสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ให้ผู้ปกครองชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดในยุคปัจจุบัน และในอนาคต ได้เกิดความมั่นใจ ไว้วางใจในการผลิตผลของสถานศึกษา

5. พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Development Professional) ความเป็นมืออาชีพส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต เพราะผู้บริหารมืออาชีพย่อมส่งเสริม สนับสนุน นำพาองค์กรสู่ความเป็นมืออาชีพได้ พัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ สร้างสรรค์ผลงานในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สร้างวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ (Modern Corporate Culture) ในโลกของดิจิทัลพฤติกรรมองค์กรควรยึดมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างฐานข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษา และประกอบการตัดสินใจอย่างถูกต้องแม่นยำ
7. เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ผู้บริหารควรทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ไม่กลัวเทคโนโลยีใหม่ๆ และกล้าที่จะทดลอง
8. สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้การส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษา นำความรู้ ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานอื่น ที่นอกเหนือจากงานสอน ให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ตลอดเวลา

### เอกสารอ้างอิง

- จันทนา แสนสุข. (2559). ภาวะผู้นำ Leadership. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริปเฟิร์ล กรุ๊ป จำกัด.
- จิณฉัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2564, จาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/10/OBECPolicy62.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล. สืบค้น 4 มีนาคม 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites>.
- สุชญา โกมลวานิช. (2563) องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2564). คุณลักษณะยุคดิจิทัล, เข้าถึงเมื่อ 4 มี.ค. 2564, จาก <http://www.trueplookpanya.com//knowledge>.
- Sheninger, E. (2014). Digital Leadership: Changing paradigms for changing times. California: United States of America.
- Sullivan, L. (2017). 8 Skills Every Digital Leader Needs. Retrieved 25 May 2019, from <https://www.cmswire.com/digital-workplace/8-skills-every-digital-leader-needs/>.

## Quality of working life of school administrators

Bhundit Chungtrakulrat<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Chaiyaphum Phithak School (Pha Kaeng), Chaiyaphum Province, Thailand

\*Corresponding author: [bjongtrakulrat@gmail.com](mailto:bjongtrakulrat@gmail.com)

### ABSTRACT

This article aims to present “Quality of working life of school administrators”. Organizational management from past to present One of the key elements of success is "people", which is considered the most important factor that creates work to progress. Creating engagement in the organization leads to success according to the objectives set. Management must build confidence and confidence for all personnel in the organization. Therefore, the organization must make a great effort to create engagement in the organization so that the personnel will have the potential and able to pull the potential of those personnel to come out in full capacity and maintain as long as possible. Therefore is an important issue that should have activities to strengthen the engagement of personnel in the organization in order to make personnel happy, happy to work Which is protection Not letting people feel discouraged feeling lonely Therefore, management must explore and consider According to various factors that affect the engagement of personnel in the organization to be modified And create personnel to be responsible for the assigned tasks Efforts are being made to develop the operational process for the organization to succeed. Feeling bound All have an effect on the work in the organization.

**Keywords:** Management, Quality of life, Executive

## คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บัณฑิต จงตระกูลรัตน์<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>โรงเรียนชัยภูมิพิทักษ์ (ผาเง็ก) จังหวัดชัยภูมิ ประเทศไทย

\*Corresponding author: [bjongtrakulrat@gmail.com](mailto:bjongtrakulrat@gmail.com)

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา” การบริหารจัดการองค์กร นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่สร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นความมั่นใจให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร ฉะนั้นองค์กรจึงต้องพยายามเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กรเพื่อที่บุคลากรจะได้มีศักยภาพและสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และรักษาไว้ให้นานที่สุด จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขสนุกในการทำงาน ซึ่งเป็นการป้องกัน มิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกท้อแท้ รู้สึกโดดเดี่ยว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสำรวจและพิจารณา ตามปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาแก้ไข และสร้างบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกผูกพัน ทั้งหมดล้วนมีผลต่อการทำงานในองค์กร

**คำสำคัญ:** การจัดการ, คุณภาพชีวิต, ผู้บริหาร

© 2022 JISSD: Journal of Integration Social Sciences and Development

### บทนำ

ในสภาวะปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ และในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ โดยได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าในสภาวะแบบนี้ สังคมไทยควรมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนอย่างไร เพื่อให้สามารถดำรง อยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน มีสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ทางด้านต่างๆ ที่เรากำลังเผชิญอยู่ได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มุ่งเน้นในด้าน 1) การน้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ 4) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นความสำคัญในด้านความรู้และด้านคุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ต้องบูรณาการความรู้ด้านต่างๆ ผสมผสานสาระความรู้ให้ได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะพึงประสงค์ไว้ของผู้เรียน การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านความรู้และคุณธรรมจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งส่งเสริมผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ สามารถ

ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกได้อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนามนุษย์กับการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ต้องทำคู่กันไป ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องอาศัย กระบวนการปฏิบัติอย่างหลากหลาย ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ และกระบวนการนิเทศ ติดตามประเมินผล ซึ่งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุล ทั้งด้าน ร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลเมืองโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา การประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

จากสภาวะการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ครูผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ ก็ควรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ โดยผลที่ตามมาคือ ระบบงานที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลโดยตรงถึงผู้เรียนก็มีคุณภาพด้วยเช่นกัน แต่ในองค์กรยังขาดทักษะ จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนของครูในสถานศึกษา ทั้งยังอาจจะส่งผลไปยังนักเรียนโดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีคุณภาพการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุดโดยสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพในการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อให้ครูเกิดทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบันและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในภาวะของโลกที่กำลังจะเปลี่ยนเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารซึ่งการที่บุคลากรมีคุณภาพการปฏิบัติงานไม่เพียงแต่มีผลดีต่อตัวเขาเองเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อนักเรียน นักศึกษา องค์กร และประเทศชาติด้วย เพราะถ้าบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพย่อมเอื้อให้งานที่ได้มีประสิทธิภาพ เกื้อหนุนให้มีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งบรรลุเป้าหมายตามเจตจำนงขององค์กรที่วางไว้ ดังนั้น การพัฒนาทักษะบุคลากรของครู จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะครูซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกลุ่มใหญ่ของโรงเรียนให้เกิดทักษะที่จำเป็นของครูอย่างมีคุณภาพก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีแก่องค์กร คุณภาพของครูในสภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากเกิดสภาพปัญหาคุณภาพการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป หรือรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพวิกฤตทางเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับและความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในการบริหารองค์กรอย่างแน่นอน ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของครู และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพ ให้มีประสิทธิภาพและเจริญก้าวหน้าต่อไป

การทำงานในสภาวะดังกล่าวจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่กำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม การศึกษาการพัฒนาการรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา พบว่า 1) สภาพความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความพึงพอใจในงาน 2) การพัฒนาการรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาประกอบด้วย 2.1) หลักการและเหตุผล 2.2) วัตถุประสงค์ 2.3) เป้าหมาย รูปแบบ 2.4) องค์ประกอบของรูปแบบ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน 66 ตัวชี้วัด คือ 2.4.1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มี 11 ตัวชี้วัด 2.4.2) ด้านความรักในงาน มี 12 ตัวชี้วัด 2.4.3) ด้าน ความสำเร็จในงาน มี 13 ตัวชี้วัด 2.4.4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มี 17 ตัวชี้วัด 2.4.5) ด้านความ พึงพอใจในงาน มี 13 ตัวชี้วัด 2.5) การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการสร้างความสุขในการ ทำงาน 2.6) เงื่อนไขความสำเร็จ (เกษมา ช่วย ยิ้ม, นฎจรี เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง, 2563) โดยสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้าน ความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบรรยากาศขององค์กร 2) รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของ ผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบรรยากาศขององค์กร ส่วนที่ 3 เงื่อนไข ความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) นโยบาย (2) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญมองเห็น คุณค่าและสร้างบรรยากาศในการทำงาน (3) ชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายที่ดีในการทำงาน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบพุทธบูรณา การการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (กัลยา ทองนุช, วรกฤต เกื้อนช้าง, วิรัช จงอยู่สุข และทง ทศไกร, 2564) จากที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอ “คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา” ซึ่งมีรายละเอียดที่กล่าวถึง ดังต่อไปนี้

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความ

ต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร มนุษย์ย่อมมีความปรารถนาที่จะทำงานในการบรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพนี้ ได้วิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจากแนวคิดทางการบริหารที่มุ่งเน้นศึกษาถึงงานเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญในแนวความคิดนี้คือ เฟรดเดอริก ดับบลิว เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) โดยมุ่งที่หลักเกณฑ์ และระเบียบวิธี ปฏิบัติงานเช่นไรที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในขณะที่ เฮนรีฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีหลักการบริหารทั่วไปที่เน้นตัวผู้บริหารและหลักการบริหารต่อมา เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ได้ทดสอบและศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราวของคนโดยค้นพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงเกิดการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยความพึงพอใจและสามารถคงอยู่ในองค์กรได้ อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพให้กับองค์กร ความต้องการของมนุษย์เป็นเหตุจูงใจในการทำงาน ซึ่งแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันโดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่ง ซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของมันเองแต่ สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิถีทางอันหนึ่งเพื่อจะหาเงินให้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้นหรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมาย ของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิตตน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) นอกจากนี้จากความคิดของมนุษย์ ที่จะให้เพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีคุณลักษณะบางประการเพื่อความสุขของมนุษย์เอง และสังคมส่วนรวม ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นลักษณะชีวิตของคนที่ได้รับ ความพึงพอใจในสภาพที่ตนมีอยู่ เป็นอยู่หรือได้รับอยู่ หรือสภาพการดำรงชีวิตในชุมชนหรือสังคม (อุทุมพร จามรมาน, 2530) จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุขบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีชีวิตอย่างมีคุณค่าที่เรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า งานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดการทำงานใหม่ ที่คำนึงถึงการจัดรูปแบบงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า (สมหวัง โอซารส, 2542) ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น เป็นการลดต้นทุนการผลิตเป็นการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออก เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารให้ดีขึ้น ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร และความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร (Milkovich & Glueck} 1985. Personal Human Resource Management: A Diagnostic Approach; อ้างอิงจาก นฤตล มีเพียร, 2541) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life : QWL) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ว่ามีสิ่งใดเงื่อนไขใดที่เป็นปัญหา ประเทศต่างๆในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ใช้วิธีโดยมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนา และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้น การที่จะให้นิยามความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไป จนไม่อาจจะอ้างอิงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่าหากองค์กรให้แนวคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะ ก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วยเป้าหมายขององค์กรในการทำงาน คือ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุดโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ส่วนเป้าหมายของคนทำงาน คือ การประสบความสำเร็จในด้านความต้องการหรือความคาดหวังที่มีต่อองค์กร การประสานเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน Smith. 1981; อ้างอิงจาก Davis & Trist. 1974. Psychology of Industrial behavior) ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างๆ กัน ซึ่งขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องของการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สเตียร์ และพอตเตอร์ (ดัลลัด จันทรเสนา, 2550; อ้างอิงจาก Steers & Potter, 1991. Motivation and Work Behavior) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. การทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน (Exchange) มีสภาพพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเรามักต้องการได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทำเสมอ ซึ่งสิ่งที่ได้รับบางที่เป็นสิ่งภายนอกเป็นเรื่องของวัตถุ (Extrinsic) เช่น ตัวเงิน เป็นต้น บางทีก็เป็นเรื่องภายในทางจิตใจ (Intrinsic) เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลที่ได้รับ เป็นต้น
2. การทำงานทำให้เกิดผลทางสังคม (Social function) เช่น การได้พบกับคนใหม่สามารถคบหากันเป็นเพื่อนซึ่งบางครั้งพบว่าคนในวัยทำงานนั้นได้ให้เวลากับเพื่อนร่วมงานมากกว่าให้เวลากับครอบครัว
3. การทำงานเป็นเครื่องแสดงสถานภาพของตนในสังคม (Status) เป็นเรื่องค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่าต่อหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นที่มาของการแบ่งชั้นกัน ทำให้อาชีพ หน้าที่การงาน เป็นเครื่องแสดงตำแหน่งในสังคม
4. การทำงานเป็นเรื่องราวการให้ค่าของงานที่ทำอยู่ต่อตนเอง (Personal meaning) เป็นเรื่องของการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลว่า ต้องการจะไปสู่จุดไหนเป็นจุดยืนทางด้านจิตใจ ทำให้นามาสีงความภาคภูมิใจในตนเอง หรือการบรรลุถึงการประจักษ์ความเป็นจริงแห่งตน

คาสซิโอ (สุธิณี เตชะตา, 2551; อ้างอิงจาก Cascio, 1992. Managing Human Resources) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะโดยนัยแรกหมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) การจัดการอย่างมีประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) อีกนัยหนึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ความพึงพอใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโต ก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

วอลตัน (ดัลลัด จันทรเสนา, 2550; อ้างอิงจาก Walton, 1974) "Improving the Quality of Work Life," Harvard Business Review) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์กรความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



แคสท์และโรเซนวิก (ดัลัด จันทรเสนา, 2550; อ้างอิงจาก Kast & Rosenzweig, 1985) Organization and Management: A System and Contingency Approach) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในองค์กร

คาสซิโอ (ดัลัด จันทรเสนา, 2550; อ้างอิงจาก Cascio, 1989. Managerial Human Resources) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 ด้าน คือ การปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพ ที่ีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

روبีนส์ (ดัลัด จันทรเสนา, 2550: 16; อ้างอิงจาก Robbins, 1991) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาหลากหลาย ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

คอสเซน (ดัลัด จันทรเสนา, 2550; อ้างอิงจาก Kossen, 1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพ สนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นเรื่องที่อยู่กันโดยทั่วไป ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนไป ทำให้การดำรงชีวิตของบุคคลได้รับผลกระทบในด้านบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น ดังนั้น ในการปฏิบัติงานหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นิตยา เมฆศรีพงษ์, 2549)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจและบุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลแต่ละคน ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึก ความต้องการที่แตกต่างกันไปในขณะเดียวกัน และมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก

### ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ควรละเลย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน และมีผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โรส, เบห์ และไอดริส (Rose, Beh, Uli & Idris, 2006) มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เดสส์เลอร์ส (สมหวัง โอซารส, 2542 อ้างอิงจาก Desslers, 1991) รวมทั้งเอื้อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมอีกด้วย ในทางกลับกัน หากมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในความมั่นคงของตนเอง ความพึงพอใจต่อองค์กรลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร (Saraji & Dargahi, 2006)

อัสนียา สุวรรณศิริกุล (2549) ได้สรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า

1. เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบูรณาการระหว่างเป้าประสงค์และผลิตภาพขององค์กรกับคุณภาพชีวิตของการทำงานในองค์กร
2. เป็นการดูแลสุขภาพกายและใจของคนทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจพนักงานให้เพิ่มขึ้น

3. ลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และสภาพการทำงาน
4. อัตราการลาออกลดลง
5. อัตราป่วย สาย ลา ขาดงานสัมพันธ์กับวินัยการทำงาน
6. คุณภาพงานที่แสดงออกอย่างชัดเจนในเรื่องความใส่ใจและทัศนคติที่ทำงานด้วยใจ

แฮคแมนและซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977; อ้างอิงจาก ญัฐพล ศิลาทอง, 2552) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่นสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อองค์กร

### ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปในทางสูงขึ้นหรือลดลงเนื่องจากลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนในองค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไป (Davis, 1981) และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่งาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเครียด จากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1991) สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เวิร์เทอร์และเดวิส (Werther & Davis, 1982; อ้างอิงจาก ดาลัด จันท์เสนา, 2550) กล่าวว่าไว้ว่ามีอยู่ 3 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล
2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศ ในองค์กรอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คนระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคมเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ซึ่งได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
- 1.4 ลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.5 โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- 1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

- 2.1 การบังคับบัญชา (Supervision)
- 2.2 นโยบายบริหาร (Policy and Administration)
- 2.3 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Superiors)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)
- 2.7 ตำแหน่งในบริษัท (Status)
- 2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 2.9 เงินเดือน (Salary)
- 2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

### คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือหัวหน้างาน ไม่ว่าจะหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนก็ตาม ย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้การจัดองค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้นๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร ดังนี้

#### 1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

อรุณ รักรธรรม (2527) ได้กล่าวถึง บุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี ไว้ว่า

1. เป็นผู้มีความรู้

2. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. เป็นผู้มีความกล้าหาญ
4. เป็นผู้มีความเด็ดขาด
5. เป็นผู้มีความแนบเนียน มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม
6. เป็นผู้มีความยุติธรรม
7. เป็นผู้ที่มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี
8. เป็นผู้ที่มีความอดทน
9. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น
10. เป็นผู้ที่ไม่เห็นแก่ตัว
11. เป็นผู้มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ
12. เป็นผู้มีความพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล
13. เป็นผู้มีความสงบเสถียร
14. เป็นผู้มีความจงรักภักดี
15. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
16. เป็นผู้มีความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

## 2. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Endurance) จะต้องมีความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความอดทนต่อการทำงานหนักและนานๆ ทนต่อความลำบากเจ็บไข้ได้ โดยไม่บ่นหรือแสดงอาการ ท้อแท้ให้พบเห็น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) จะต้องตัดสินใจถูกต้อง ตัดสินใจได้เร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองในเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น

3. ความสามารถในการจูงใจคน (Persuasiveness) ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้อื่นร่วมมือกับตนได้เท่านั้น ที่จะได้รับความสำเร็จ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. ความฉลาดไหวพริบ (Intellectual Capacity) ความฉลาดไหวพริบจำเป็นที่สุด สำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำ ที่จะใช้ในการบริหารงาน หรือใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ

## 3. คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ

ความรู้ทางวิชาการได้แก่ การศึกษาวิชาการทั่วไป การศึกษาด้านวิชาชีพ และการศึกษา ให้เกิด ความรอบรู้ เชี่ยวชาญในแขนงวิชาที่คนสนใจ สำหรับใช้จัดระดับความรู้ และประสบการณ์ ในการทำงานของคุณคนที่มาทำงาน ในการเป็นผู้บริหาร

## 4. คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

1. ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจัด ระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้อง การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถ การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศงาน

2. สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมให้ บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก และประโยชน์ ตอบแทน

3. จัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดกิจกรรม ทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนว บริการสุขภาพ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ศิลปวัฒนธรรมการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

4. ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการที่หลากหลาย ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม นำผลการประเมินไปนิเทศ และพัฒนางานการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

## 5. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปในการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อก้าวถึงคุณลักษณะ ของนักบริหารดูเหมือนจะมีการกล่าวไว้มากมาย ซึ่งมีทั้งทัศนะส่วนตัว ที่เกิดจาก ประสบการณ์ ในการเป็นผู้บริหารมาและผลจากการศึกษาและวิจัยของนักวิชาการซึ่งมีทั้งของไทยและต่างประเทศ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ ในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากในปัจจุบัน ว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vission) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กร ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน / สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี สารสนเทศ (It) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคลสรรหา คัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบแนวคิด ทัศนคติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงาน แสวงหาผลประโยชน์ ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ถวิล อรัญเวศ (2544) ได้ให้ทรรศนะนักบริหารมีอาชีพว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมีอาชีพ ต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการเป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการตัดสินใจ

2. วัตถุประสงค์ของนักบริหารมืออาชีพ จำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัย วัตถุประสงค์หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอ
3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
4. ชื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน คือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
5. ประสานสัมพันธ์ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับ หน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถ ขจัดปัดเป่าปัญหา ต่างๆ ในหน่วยงานได้
6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ
7. จูงใจเพื่อร่วมงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ
8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรค จะต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้ เพื่อการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่หมกหมมปัญหาไว้
9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไป หรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่ในบางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด
10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ

## บทสรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล มีการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน มีความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ สำหรับความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะได้แก่ ด้านการแสดงตน ด้านความต้องการการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ฉะนั้นแล้วการบริหารจัดการองค์กรนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญแห่งความสำเร็จนั้นคือ “คน” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่สร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นความมั่นใจให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องพยายามเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อที่บุคลากรจะได้มีศักยภาพและสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุด จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นการป้องกัน มิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกท้อแท้ รู้สึกโดดเดี่ยว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสำรวจและพิจารณาตามปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาแก้ไข และสร้างบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่องานที่

ได้รับมอบหมาย มีความพยายามตั้งใจที่จะพัฒนากระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพัน  
ทั้งหมดล้วนมีผลต่อการทำงานในองค์กร

### เอกสารอ้างอิง

- กษมา ช่วยยิ้ม, นัฏจรี เจริญสุข และโสภณ เพ็ชรพวง. (2563). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาร  
และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์และ  
มานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(6), 184-200.
- กัลยา ทองนุช, วรกฤต เกื้อนช่าง, วิรัช จงอยู่สุข และทนง ทศไกร. (2564). รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(3), 183-198.
- กำชัย เสนากิจ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26.  
วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 15 (1), 245-252.
- ณัฐพล ศิลาทอง. (2552). การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงาน  
สรรพากร ภาค 6. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ดลัด จันทรเสนา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤดล มีเพียร, (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (ศิลปศา  
สตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นิษรา พรสุริวงษ์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 2. การประชุมวิชาการระดับชาติ ประจำปี 2563 : มหาวิทยาลัยนอร์ท กรุงเทพ ประจำปี 2563.
- วิทยา อินทร์สอน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรม  
อุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.

