

วารสารทัศน์มิติ ทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ฉบับปฐมฤกษ์)

มกราคม - เมษายน 2566

ISSN 2822-1346 (Online)

Journal of
Perspectives in
Education

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
Faculty of Education and Liberal Arts

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการของบุคลากรทั้งภายในและนอก มหาวิทยาลัย หาดใหญ่
2. เพื่อสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและนอก มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
3. เพื่อตอบสนองพันธกิจหลักในการสร้างองค์ความรู้ และการเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
4. เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ด้าน Digital Transformation และความสามารถหลักของมหาวิทยาลัยในการบริหารจัดการด้วยรูปแบบ Digital University
5. เพื่อเป็นช่องทางเผยแพร่ผลงานวิชาการทางการศึกษาและศาสตร์เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาชาติ

สำนักงาน

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 แฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล: edu@hu.ac.th

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education (JPE)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2566

ผู้จัดทำวารสาร คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ที่ปรึกษา

อาจารย์ประณีต ดิษยะศริน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ ดิษยะศริน สัตยารักษ์

อาจารย์ ดร.ธารพรรษ สัตยารักษ์

รองศาสตราจารย์ ดร. กำนัน จันทพรหมมา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑารัตน์ คชรัตน์

บรรณาธิการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไชยมณี

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร. รุ่งच्छดาพร เวหาชาติ

มหาวิทยาลัยทักษิณ

รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์วิมล วังแก้วหิรัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.จุฑามาศ แหนจอน

มหาวิทยาลัยบูรพา

รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.จฤณี แก้วเอียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาศ ปานเจียง

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อาจารย์ ดร.กิตติพร เนาว์สุวรรณ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสงขลา

กองจัดการวารสาร

อาจารย์สุภาวดี ธรรมรัตน์ นางพิไลพร เกษตรสมบูรณ์ นางสาวมณฑาทิพย์ แดงนำ

กองจัดการด้านภาษา

อาจารย์ ดร. สุนันทา วงศ์งาม

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (มกราคม- เมษายน, พฤษภาคม-สิงหาคม, กันยายน-ธันวาคม)

ข้อมูลการติดต่อ

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

222 ถนนพลพิชัย - บ้านพรุ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทร. 0-7420-0300 ต่อ 357, 358, 384 แฟกซ์. 0-7420-0354 อีเมล: edu@hu.ac.th

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา เป็นวารสารที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ ในรูปแบบ double blinded บทความหรือข้อคิดใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารที่เป็นวรรณกรรมของผู้เขียน บรรณาธิการ หรือ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย

บทบรรณาธิการวารสาร

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) ส่งผลกระทบในมิติต่างๆ ของประเทศ รวมทั้งมิติทางการศึกษา ดังนั้นการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา เนื่องจากโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงและพลิกผันอย่างรวดเร็ว การที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจำเป็นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาคน

วารสารทัศนมิติทางการศึกษา ขอเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาผ่านผลงานวิชาการ โดยปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ซึ่งเป็นฉบับปฐมฤกษ์ ทีมบรรณาธิการ ได้รวบรวมบทความวิจัยทั้งสิ้น 5 บทความ ประกอบด้วย บทความวิจัย 4 เรื่อง โดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาจากผู้นิพนธ์หลากหลายสถาบัน ซึ่งทุกบทความได้รับตรวจพิจารณาจากผู้ทรงเชี่ยวชาญอย่างเข้มข้น 3 ท่าน และมีการตรวจสอบติดตามการแก้บทความหลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอย่างละเอียด และบทความรับเชิญ 1 เรื่องที่ได้รับเกียรติจาก รองศาสตราจารย์ ดร. วัน เดชพิชัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางการศึกษา

ทางกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารทัศนมิติทางการศึกษา จะเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทักษะทางวิชาการของบุคลากรด้านการศึกษา อันจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการศึกษาต่อไป โดยท่านสามารถสามารถสืบค้นและดาวน์โหลดบทความในวารสารได้ที่เว็บไซต์ <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPEND/managerIssues>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรรัตน์ ไวมภู

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความรับเชิญ :

จากการศึกษาตลอดชีวิตถึงการศึกษาในระบบ : พื้นฐานในการพลิกโฉมการศึกษาไทย.....1-12

รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดชพิชัย

บทความวิจัย :

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี.....13-22

Learning Style Preferences of Students of Vocational College Pattani province

ChorK Sreng, อริยา คูหา และธรรปรัตน์ รักษภานุสิทธิ์

ChorK Sren, Ariya Kuha and Thapararat Rakpanusit

การพัฒนาครูสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
.....23-37

Teacher Development Path to the Success of Teachers' Research Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office

ปิยวรรณ ไกรนรา

Piyawan Krainara

ปัจจัยบรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา สตูล.....38-52

Organizational Climate Factors Affecting Quality of Work Life of Teachers

Under the Secondary Education Service Area Office Songkhla Satun

ภัทริกานต์ บุญญฤทธิ์ และจรัส อติวิทย์ภรณ์

Pattarikarn Boonyarit and Jaras Atiwitthayaporn

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี
เขต 2.....53-65

Creative Leadership of the School Administrators Primary Educational Service Pattani Province Area 2

อิบตีซาม เจ๊ะหะ

Ibteesam Jehha

วารสารทัศน์มิติ ทางการศึกษา

Journal of Perspectives in Education

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ฉบับปฐมฤกษ์)

มกราคม - เมษายน 2566

ISSN 2822-1346 (Online)

Journal of
Perspectives in
Education

คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์
Faculty of Education and Liberal Arts

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University

www.hu.ac.th

จากการศึกษาตลอดชีวิตถึงการศึกษาในระบบ : พื้นฐานในการพลิกโฉมการศึกษาไทย

รองศาสตราจารย์ ดร. วัน เดชพิชัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ปัญหาและการเสนอแนวทางการพลิกโฉมการศึกษาของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีระบบ จึงขออธิบายเรื่องราวของ “การศึกษา” ที่เราใช้อยู่ 9 ประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาคืออะไร 2) สถาบันการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคลกับการพัฒนาประเทศ 3) ระบบการศึกษา 4) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ 5) ระดับของการศึกษาเชิงระบบ 6) ความสำคัญของการศึกษาในระบบ 7) การเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิตไป 8) สี่เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 9) แนวทางการพลิกโฉมการศึกษาไทย

1. การศึกษาคืออะไร

ความหมายของ “การศึกษา” ที่ตรงตามทฤษฎีทางการศึกษาและ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม คือ ความหมายตามศัพท์บัญญัติของสำนักงานราชบัณฑิตยสถาน ที่กล่าวว่า “การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่า “การศึกษา” มีความครอบคลุมทั้ง “กระบวนการและความสำคัญ” อยู่ในตัวอย่างครบถ้วนแล้ว อย่างไรก็ตามเพื่อให้กระชับ เข้าใจง่าย และเป็นคำคม นักการศึกษาจึงใช้วลีสั้นๆ เพื่อสรุปความหมายของการศึกษาว่า “การศึกษาคือความเจริญงอกงาม” หรือ “Education is Growth” (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2560: น.1) อีกความหมายหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน คือ “การศึกษา หมายถึง หนทางไปสู่ความก้าวหน้า” หรือ “Education is the passage to progress” (<http://passionineducation.com> ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566) นั่นคือ เป็นการเน้นว่า “การศึกษาเป็นการเรียนรู้เพื่อการเพิ่มพูนประสบการณ์ในทางบวก” เท่านั้น

2. สถาบันการศึกษาตลอดชีวิตของบุคคลกับการพัฒนาประเทศ

โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายจะได้รับการศึกษาผ่านสถาบันหรือหน่วยงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|---|
| 1) ครอบครัว (บ้าน ที่อยู่อาศัย ฯลฯ) | 13) การละเล่น/การเล่น (ของเด็ก) |
| 2) สถานศึกษา (โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ฯลฯ) | 14) งานอดิเรก |
| 3) สื่อมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ สื่อสังคมออนไลน์ ฯลฯ) | 15) นันทนาการ (สังสรรค์ ฟังเพลง คราโอเกะ ฯลฯ) |
| 4) การท่องเที่ยว | 16) สมาคม-ชมรม |
| 5) สวนสาธารณะ | 17) งาน/อาชีพ |
| 6) สวนสัตว์ | 18) ศาสนา |
| 7) สวนพฤกษศาสตร์ | 19) ศาลาประชาคม |
| 8) ห้องสมุด | 20) สถาบันเทิง (มหรสพ ดนตรี-เพลง) |
| 9) พิพิธภัณฑ์ | 21) ศูนย์วัฒนธรรม (ละคร โขน ฯลฯ) |
| 10) พิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำ | 22) หอศิลป์ (อาร์ตแกลเลอรี) |
| 11) ภาพยนตร์ | 23) กฎหมาย |
| 12) กีฬา (ยิมนาสติก กายกรรม ฯลฯ) | 24) การเมือง การปกครอง |

ฯลฯ

ประเทศต่างๆ ในโลกพยายามนำสถาบันดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาพลเมืองของตนให้มากที่สุด โดยการออกแบบ (Design) บุคลากรให้ทุกสถาบันมีบทบาทในการพัฒนาบุคคลในวงจร (เกิด-โต-แก่-ตาย) ให้ได้รับการศึกษาอย่างดีที่สุด โดยการจัดระบบ กำหนดกลไก วางแผนบริหารจัดการไปตามความพร้อมและความถูกต้องชัดเจนในการดำเนินการของตน

การออกแบบการศึกษาเพื่อให้ได้คนและสังคมที่พึงประสงค์ คือ การใช้ศาสตร์ที่เรียกว่า “ศึกษาศาสตร์” (Education) เพื่อให้เข้าไปแทรกแซงวงจรชีวิต (เกิด-โต-แก่-ตาย) ของบุคคลไม่ให้เปลี่ยนไปตามธรรมชาติ แต่เป็นการ “ให้เป็นไปตามที่ต้องการจะให้”

ในการใช้หลักการของ “ศึกษาศาสตร์” เข้าไปแทรกแซงชีวิตของบุคคลในประเทศต่างๆ จะได้ผลออกมาแตกต่างกันเพราะการออกแบบไม่เหมือนกัน ปัจจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องก็ไม่เหมือนกัน เช่น การกำหนดกระทรวงของแต่ละประเทศใช้เกณฑ์แตกต่างกัน คือ บางประเทศใช้กระทรวงใหญ่ดูแลพลเมืองตั้งแต่เกิด-ศึกษา-ทำงาน-สวัสดิการ-สงเคราะห์-สุขภาพ แต่บางประเทศแยกการดูแลคนออกเป็น 4-5 กระทรวงที่บริหารไม่สัมพันธ์กัน บางประเทศกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาเป็นนามธรรม ในขณะที่บางประเทศกำหนดเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกว่า การฝึกหัดครูและพัฒนาครูเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่ประเทศต่างๆ มีวิธีการไม่เหมือนกัน นอกจากนั้น ยังมีตัวแปรทางศาสนา วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ที่แตกต่างกันเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

ในที่สุดเมื่อใช้สังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งประเทศต่างๆ ในโลก (ไม่ใช่เกณฑ์ยุคสงครามเย็น) สามารถแบ่งได้ 3 ระดับ (วิกิพีเดียภาษาไทย) คือ

1. ประเทศโลกที่ 1 : ที่พัฒนาแล้ว (Developed Countries) ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีอารยธรรมและความเจริญรุ่งเรืองมาก่อน มีความชัดเจนในการจัดการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีการศึกษาภาคบังคับเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 9-12 ปี สามารถควบคุมสถาบันการศึกษาตลอดชีวิตให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้มากที่สุด จึงส่งผลให้ช่องว่างของประชาชนมีน้อย มีความเจริญทางอุตสาหกรรม ธุรกิจ การเงินและอำนาจการต่อรองสูงกว่าประเทศอื่นๆ ทำให้บางคนเรียกประเทศกลุ่มนี้ว่า “ประเทศมหาอำนาจ” ก็มี

2. ประเทศโลกที่ 2 : ที่กำลังพัฒนา (Developing Countries) ส่วนใหญ่เป็นประเทศเกษตรกรรมพึ่งทรัพยากรธรรมชาติ เคยเป็นเมืองขึ้นของประเทศอื่นมาก่อน (ยกเว้นประเทศไทย ซึ่งอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย) มีความมั่นคงระดับปานกลาง มีการยึดอำนาจรัฐประหารอยู่เป็นระยะๆ ความพร้อมในการจัดการศึกษาและพัฒนาประเทศอยู่ในระดับปานกลาง รู้ทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ค่อยได้ผล การศึกษาภาคบังคับไม่เกิน 9 ปี นโยบายในการบริหารการศึกษาไม่ค่อยชัดเจนแน่นอน ผันแปรไปตามผู้บริหารระดับสูงที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไป ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ในด้านการบูรณาการสถาบันการศึกษาตลอดชีวิตยังไม่กลมกลืน และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลต่างกระทรวงกัน ทำให้ขาดความเป็น “เอกภาพ” ประกอบกับค่านิยมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษายังเน้นเนื้อหาสาระมากกว่าเน้น “คน” ยิ่งระบบการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษายังต้องแก้ปัญหาอย่างไม่มีที่สิ้นสุดด้วยแล้ว คงยากที่จะยกระดับไปสู่ “ประเทศโลกที่ 1”

3. ประเทศโลกที่ 3 : ที่พัฒนาน้อยที่สุด (Least Developed Countries) ส่วนใหญ่เป็นประเทศที่ยากจน มีค่าดัชนีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมต่ำ ทรัพยากรมนุษย์อ่อนแอ มีความไม่แน่นอนในการผลิตทางเกษตรกรรม ความมั่นคงน้อย มีการยึดอำนาจรัฐประหารบ่อย องค์การสหประชาชาติและประเทศโลกที่ 1 ต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา เมื่อพึ่งตนเองไม่ได้จึงไม่พร้อมในการจัดการศึกษา แม้แต่เด็กและเยาวชนยังทุพโภชนาการและขาดทั้งสิ่งอุปโภคและบริโภค

3. ระบบการศึกษา

ตามที่ประเทศต่างๆ พยายามออกแบบเพื่อบูรณาการนำสถาบันการศึกษาตลอดชีวิตไปพัฒนาประเทศของตนได้ผลออกมาดังที่กล่าวไปแล้วนั้น ทั้ง 3 โลกได้จัดระบบแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ระบบ ที่มีคุณลักษณะข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 น.2 และ <https://www.passionineducation.com> (30 กันยายน 2562) ดังต่อไปนี้

1) การศึกษาในระบบ (Formal Education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3) การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างการศึกษาทั้งสามระบบ จึงขอแสดงรายละเอียดเป็นการเปรียบเทียบ ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างระบบการศึกษา

ระบบ	คุณลักษณะ/ส่วนที่เกี่ยวข้อง	ข้อดี	ข้อเสีย
1) การศึกษาในระบบ (Formal Education)	- จัดในสถานศึกษา - มีระดับสูง-ต่ำ - มีเครื่องแบบ เต็มเวลา และเป็นทางการ - มุ่งเน้นวิชาการ - ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรเป็นสิ่งสำคัญ - กฎหมายมาก	- เนื้อหาสาระ/รายวิชามีแบบแผนทันสมัย - เรียนรู้จากผู้สอนมืออาชีพที่ผ่านการฝึก - กระบวนการเรียนรู้มีโครงสร้างเป็นระบบ - การประเมินมีมาตรฐานว่าสามารถศึกษาในระดับที่สูงขึ้นได้ - สถานศึกษามีความพร้อม - มีการรับรองผลอย่างเป็นคณาธิการ - หางานง่าย	- เด็กเก่งเบื่อหน่ายที่ต้องเสียเวลารอขึ้นระดับถัดไป - มีโอกาสซึมซับสิ่งไม่ดีจากเด็กเลวในห้องเรียน - เด็กขี้เกียจทำให้เสียเวลา - ไม่ใช่มืออาชีพและไม่เป็นมาตรฐานทำให้เสียเวลาและงบประมาณ - เข้มงวดและรู้สึกเหมือนถูกขังอยู่ในกำแพง
2) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education)	- กระบวนการยาวมาก - เรียนรู้จากประสบการณ์. - เรียนรู้จากครอบครัว/บ้าน	- ฝึกวิชาชีพโดยตรง - เป็นธรรมชาติ สบายใจไม่ต้องกังวลกับกรอบของระบบมากนัก	การมาเรียนไม่คงที่แน่นอน

ระบบ	คุณลักษณะ/ส่วนที่เกี่ยวข้อง	ข้อดี	ข้อเสีย
	- เรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม - เรียนรู้จากงาน - ไม่จำกัดอายุ	- เพิ่มทักษะผ่านความซาบซึ้งของการเรียนรู้ด้วยตนเอง - อายุ เวลา หลักสูตรมีความยืดหยุ่น - เปิดโอกาสให้ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกัน - การสอบและประกาศนียบัตร จำเป็นน้อย	- ขาดแรงจูงใจไปบ้างจากการไม่มีการสอบหรือมอบประกาศนียบัตร - ถูกจำกัดด้านการอ่านและการเขียน - ไม่มีครูมืออาชีพ - ความมั่นใจไม่เท่าเทียมกับผู้เรียนในระบบ - บางสถาบันออกไปรับรองวุฒิเทียม แลกกับเงิน
3) การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education)	- เหมาะกับการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ - วิธีการและเนื้อหาจำกัด/ชัดเจน - ขับเคลื่อนทรัพยากรในท้องถิ่น - ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้เรียน - ตัวอย่างการเรียนรู้ในชีวิตจริง	- เป็นธรรมชาติ เรียนที่ไหนและเมื่อไหร่ก็ได้ - ใช้กิจกรรมหลากหลายในสิ่งที่สนใจ - อาศัยวิธีการได้หลายรูปแบบ - ไม่จำกัดเวลา - ลงทุนน้อยตามความลงตัวของเวลาวาง - ไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเพราะใช้สื่อออนไลน์ได้ - ผู้เรียนสามารถหาความรู้ก่อนเรียนได้จากแหล่งและผู้คนรอบข้างได้ตลอดเวลา	- ความรู้จากคนรอบข้างหรือสื่อสังคมอาจจะไม่ถูกต้องได้ - เทคนิคที่ใช้ อาจจะไม่เหมาะสม - ไม่มีตารางเรียน/ช่วงเวลาที่แน่นอน - ทำนายผลไม่ถูกต้องกับเวลาที่ใช้ไป - ขาดความมั่นใจในผู้เรียน - ไม่ได้เน้นเรื่องวินัย เจตคติ และนิสัยที่ดีเท่าที่ควร

การศึกษาอีกระบบหนึ่งที่เราควรอธิบายไว้ตรงนี้ คือ “การศึกษาตลอดชีวิต” ซึ่ง พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 : น.2 ได้นิยามไว้ว่า

“การศึกษาตลอดชีวิต” หมายความว่า การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

4. หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ

ผู้เขียนเห็นว่าหลักการจัดการศึกษาที่กล่าวในหัวข้อนี้ “สำคัญที่สุด” ที่ทุกประเทศหรือรัฐบาลต้องใช้ในการดำเนินการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามความหมายของการศึกษาที่กล่าวแล้วในตอนต้น โดยไม่ให้หลงทางระหว่างต้นน้ำ-กลางน้ำ-ปลายน้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศโลกที่ 1 และโลกที่ 2 ถ้าไม่มีความชัดเจนในเรื่องนี้ นอกจากจะสิ้นเปลืองงบประมาณ เวลา และทรัพยากรต่างๆ ไปกับการไม่มีทิศทางในการดำเนินการแล้ว ยังไม่สามารถจะนำพาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้อีกด้วย ยิ่งถ้าต้องการจะขับเคลื่อนประเทศไปสู่โลกที่ 1 ในอนาคตก็คงจะสุดเหี้ยมแน่นอน

หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งในระดับมหภาค (Macro System) และระดับจุลภาค (Micro System) ต้องทราบและนำไปปฏิบัติ มีอยู่ 5 หลัก ซึ่ง ขวาล แพรัตนกุล (2552:1) เรียกว่า “ศาสตร์ 5” โดยสังเขปดังต่อไปนี้

1) หลักปรัชญา (Philosophy) คือ ความเชื่อที่ตั้งใจว่าเมื่อจัดการศึกษาแล้วจะได้ “บุคคล” และ “สังคม” เช่นไร นับว่าเป็นหลักแรกที่ทุกประเทศจะต้องกำหนดไว้เป็นจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของตน

2) หลักสูตร (Curriculum) คือ ความคิดที่ว่า “จะเอาอะไรมาให้เรียนรู้จึงจะได้บุคคลและสังคมตามที่ตั้งใจเอาไว้ในข้อ 1”

3) หลักการเรียนการสอน (Teaching – Learning) คือ กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อให้บุคคลเรียนรู้เนื้อหาสาระและรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

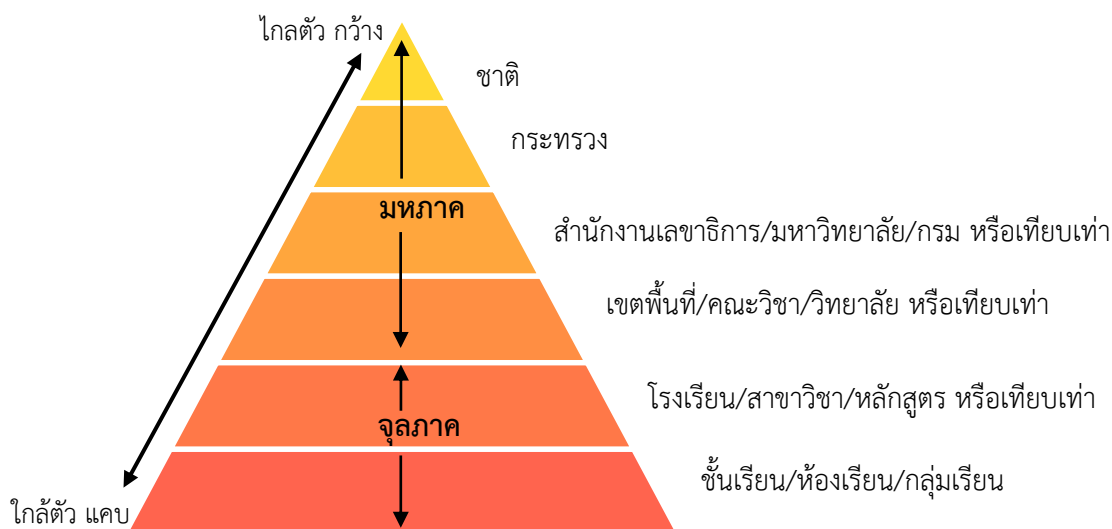
4) หลักการประเมิน (Evaluation) คือ วิธีการที่จะตอบคำถามว่า “เราจะทราบได้อย่างไรว่าหลังจากได้ใช้กลยุทธ์ต่างๆ ในการเรียนการสอนแล้ว บุคคลและสังคมมีการเปลี่ยนแปลง (เรียนรู้) ไปตามปรัชญาที่ตั้งเอาไว้หรือไม่”

5) หลักการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) คือ วิธีการที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าหาคำตอบ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา เมื่อมีปัญหา-อุปสรรค หรือเมื่อต้องการทราบแนวโน้มในอนาคต

จากที่อธิบายมาจะเห็นว่าทั้ง 5 หลัก ต้องมีความสอดคล้องรับกันตลอด นั่นคือ ถ้าปรัชญาเปลี่ยน 4 หลักที่เหลือก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย เช่น ถ้าหลักปรัชญาต้องการจะให้บุคคลและสังคมเป็นประชาธิปไตย ทั้งหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมิน การวิจัยและพัฒนา ต้องจัดตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้โอกาสเลือกได้ตามความถนัด - ความสนใจ ใช้วิธีการให้เกรดในการวัดผล - ประเมินผล แทนคะแนนดิบ/ร้อยละ และการวิจัยและพัฒนาที่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกโดยเสรี

5. ระดับของการศึกษาเชิงระบบ

เมื่อพิจารณาตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบข่ายของประเด็นที่สัมพันธ์กับองค์กร/หน่วยงาน และบุคลากรทางการศึกษาแล้ว การศึกษาสามารถแบ่งออกได้หลายระดับ แต่เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติและง่ายต่อการเข้าใจจึงนิยมแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับมหภาค (Macro System Level) กับระดับจุลภาค (Micro System Level) ดังรายละเอียดในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ระดับมหภาคและระดับจุลภาคของการศึกษา

จากภาพที่ 1 เป็นการใช้อุปมาเพื่อให้เห็นภาพระดับการบริหารการศึกษาทุกประเภท โดยบนสุดเป็นระดับชาติหรือรัฐบาลที่เป็นผู้กำหนดปรัชญา/จุดมุ่งหมาย และนโยบายเกี่ยวกับคุณสมบัติ (Specification) ของพลเมืองและสังคมที่พึงประสงค์ แล้วมอบหมายต่อลงมาตามลำดับจนถึงระดับล่างสุด คือ กลุ่มผู้เรียน นั่นคือ ด้านโครงสร้าง ของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่นๆ ในระดับโรงเรียนจำเป็นต้องมีค่านิยม เจตคติ วิสัยทัศน์ และความคิดกว้างไกลแบบมหภาคอยู่ในหัวใจเสมอ

6. ความสำคัญของการศึกษาในระบบ

จากระบบการศึกษาที่ผู้เขียนเปรียบเทียบกับให้เห็นความแตกต่าง ข้อดี และข้อเสียของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยแล้วนั้น จะเห็นว่าการศึกษาในระบบมีความสำคัญในการพัฒนา “คน” ที่จะออกไปเป็นสมาชิกของสังคมมากที่สุด ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

- 1) มี 4 ประเภท คือ การศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ที่จัดเรียงตามอายุ/วัยเป็นเวลาหลายปี
- 2) มี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา นับว่าเป็นการศึกษาที่สร้างพื้นฐานให้กับชีวิตและสร้างอาชีพให้กับบุคคลอย่างต่อเนื่อง
- 3) ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา
- 4) ในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีนั้น ให้เป็นการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี และคนส่วนใหญ่จะเรียนไม่น้อยกว่า 12 ปี (เกินการศึกษาภาคบังคับ)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า คนไทยทุกคนต้องผ่านการศึกษาในระบบไม่ว่าจะเรียนในสถานศึกษาของรัฐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของเอกชน

ดังนั้น มาถึงประเด็นที่ว่าเราจะจัดการศึกษาในระบบ ซึ่งเป็น “ต้นน้ำ” ให้ดีที่สุดได้อย่างไร ก่อนที่จะส่งผู้เรียนไปยัง “กลางน้ำ” และ “ปลายน้ำ” ให้รับช่วงต่อไป

7. การเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิต

มโนทัศน์สำคัญอีกเรื่องหนึ่งที่ต้องทราบก่อนทำการพลิกโฉมสถานศึกษาในระบบ คือ ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้กับการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องที่เราเข้าใจได้โดยง่ายถ้าเราเข้าใจความแตกต่างระหว่าง “การเรียนรู้” กับ “การสอน” ว่า การเรียนรู้ เป็นกิจกรรมของนักเรียน (ผู้รับการศึกษา) และการสอนเป็นกิจกรรมของครู (ผู้ให้การศึกษา) ส่วน “การเรียนรู้” ก็คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน (เกิดขึ้นกับผู้รับการศึกษา)

เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างในทุกมิติระหว่างการเรียนตลอดชีวิตกับการศึกษาตลอดชีวิต สตีเฟน บิลเลตต์ (Stephen, Billett, 2018 : 1-7) ได้เสนอประเด็นไว้อย่างเป็นระบบ ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้กับการศึกษาตลอดชีวิต

ด้าน	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	การศึกษาตลอดชีวิต
รากฐาน	องค์ประกอบและเป้าประสงค์ส่วนบุคคล	องค์ประกอบและเป้าประสงค์ของสถาบันการศึกษาหรือสังคม
การถ่ายทอด	กระบวนการรับประสบการณ์	การอำนวยความสะดวกไว้ให้
ผลลัพธ์	เรียนรู้และพัฒนา	ความต่อเนื่องและ/หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
พื้นฐานที่มีมาก่อน	ความรู้และข้อมูลส่วนบุคคล	สถาบันทางสังคม ผลการปฏิบัติ บรรทัดฐานและวิธีการที่ใช้
จุดจุดจ่อ/เป้าหมายปลายทาง	การเรียนรู้แต่ละคนรู้อะไร ทำอะไรได้ และได้รับค่านิยมอะไร	โลกทางสังคมที่คาดหวัง
ผลที่เด่นชัดจากการลงทุน	งานที่ทำ (Vocations)	อาชีพ (Occupations)

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติ (ทักษะ) และค่านิยมหลังได้รับการศึกษาตลอดชีวิต

8. สี่เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หลังจากที่ Jacques Delors (1995) ในนามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานานาชาติได้เสนอรายงานเรื่องสี่เสาหลักของการศึกษามาในศตวรรษที่ 21 (Four Pillars of Education in the Twenty-First Century) ต่อองค์กรการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCO แล้ว UNESCO พิจารณาเห็นว่าสี่เสาหลักของการศึกษาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับระบบการศึกษาของโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมองเห็นว่าระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม (Traditional Education Systems) ที่จัดอยู่เป็นการจัดตามความเข้าใจและคิดว่าการศึกษา คือ กระบวนการง่ายๆ ในการเตรียมเยาวชนเพื่อชีวิตตอนเป็นผู้ใหญ่ เตรียมผู้ไม่มีทักษะให้มีทักษะหรือเตรียมทุนมนุษย์ในด้านที่สนใจเพื่อป้อนเข้าสู่อาชีพ (แรงงาน) ซึ่งเป็นความคิดที่ยังแคบอยู่ คือ จัดการศึกษาเพียงหนึ่งเสาของสี่เสาเท่านั้น จึงได้ลงนามเผยแพร่ไปทั่วโลก

ในปี 2006 UNESCO ได้พิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “การศึกษาเพื่อปวงชน” (Education for All) มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบูรณาการสี่เสาหลักของการศึกษาเข้ากับการศึกษาได้อย่างไร ส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการศึกษาที่ครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อรรถาธิบาย ซึ่งเมื่อมองที่ผลลัพธ์ของการศึกษา คือ “การเรียนรู้” (Learning) ที่จำเป็นต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของสังคมใดๆ แล้ว สามารถสรุปสี่เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Four Pillars of Lifelong Learning) มีรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 2 (Casey, 2020)



ภาพที่ 2 สี่เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วยสี่เสาหลักตามลำดับดังนี้

- 1) การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know)
- 2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learning to Do)
- 3) การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together)
- 4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be)

เพื่อความชัดเจนจึงขออธิบายความหมายและตัวอย่างของสี่เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความหมายและตัวอย่างของสี่เสาหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เสาหลัก	ความหมาย	ตัวอย่าง
1) การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know)	การได้รับความรู้และความเข้าใจถือว่าเป็นรากฐานของเสาหลักอื่นๆ หากขาดเสาหลักนี้แล้วยากที่จะทำให้บุคคลรู้จักคิดและพัฒนาการแสดงความคิดเห็นเรื่องราวต่างๆ ต่อไป	ในการเรียนรู้เพื่อรู้ มีจุดสนใจอยู่ที่การเรียนรู้เพื่อรอบรู้สารสนเทศและมโนทัศน์ใหม่ๆ เช่น การจำชื่อของประเทศต่างๆ ในทวีปยุโรปได้ หรือการจำขั้นตอนของการปรุงอาหารได้ เป็นต้น

เสาหลัก	ความหมาย	ตัวอย่าง
2) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ (Learning to Do)	การพัฒนาทักษะและความสามารถ โดยการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ/หรือการกระทำ	การแก้ปัญหา การสร้างสรรค์ การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการพูดและการเขียน หรือการเสนอความคิดต่างๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดี
3) การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน (Learning to Live Together)	การเข้าใจผู้อื่นและตระหนักดีว่ามนุษย์เราต้องพึ่งพาอาศัยกัน ทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และเรียนรู้วิธีแก้ไขปัญหาคบขัดแย้งต่างๆ โดยตระหนักในความแตกต่างระหว่างพหุวัฒนธรรมและการหวงแหนสันติภาพและความเข้าใจอันดีต่อกัน	การร่วมมือกันทำงานโครงการผ่านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลได้อย่างราบรื่นและมีการปรับตัวเข้ากันได้ระหว่างผู้มีวัฒนธรรม ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน
4) การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to Be)	การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้น สามารถดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีดุลพินิจและความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น ตลอดจนการเป็นได้จริงตามที่ฝันเอาไว้	การเรียนรู้ไม่ใช้การให้ผู้เรียนจำอีกต่อไป แต่เป็นการให้ผู้รู้จักคิดโดยใช้วิจารณญาณอย่างสร้างสรรค์ และเป็นผู้เรียนตลอดชีวิตที่คิดนอกกรอบ (Thinking Outside the Box) และมีความคิดใหม่ๆ ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้ชีวิตมีสัมฤทธิ์ผลในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

9. แนวทางการพลิกโฉมการศึกษาไทย

จากปัญหาต่างๆ ที่รุมเร้าประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตลอดมาที่สำคัญ เช่น ความยากจน อาชญากรรม ยาเสพติด คอร์รัปชัน การตัดไม้ทำลายป่า สิ่งแวดล้อม ไม่มีวินัย สุขภาพ เป็นต้น เหล่านี้ล้วนมีสาเหตุมาจาก “คุณภาพ” ของคนไทยแทบทั้งสิ้น การไปแก้ปัญหาที่ปลายเหตุอย่างหวังเลยว่าจะแก้ไขได้โดยเร็ววันในเมื่อ “คน” ยังขาดคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ไม่เคารพกฎหมาย เอาแต่ใจเอาเปรียบ ไม่มีธรรมาภิบาลและอื่นๆ อีกมาก เพราะสิ่งเหล่านี้ถ้าไม่ปลูกฝังให้อยู่ในจิตใจอย่างถาวรตั้งแต่เยาว์วัยแล้วจะกลายเป็นการแก้ไขมิใช่ “การพัฒนา” ดังนั้น การพลิกโฉมการศึกษาไทยทั้งระบบจึงต้องทำแบบ “เชิงรุก” ให้ทุกกลไก รวมทั้งกระทรวงที่สนับสนุน ประสานสัมพันธ์กันทำงานแบบหน้ากระดาน การบูรณาการให้ “บุคคล” ในทุกช่วงวัยของวงจรเกิด-โต-แก่-ตาย พัฒนาครบถ้วนตามความมุ่งหมาย “ดี เก่ง สุข” ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปตามเอกัตภาพทุกคน โดยให้มีช่องว่างน้อยที่สุด โดยหวังว่าเมื่อบุคคลดังกล่าวไปรวมกลุ่มกันที่ไหน เมื่อไร เราก็จะได้สังคมที่พึงประสงค์ตามไปด้วย

มาถึงประเด็นสำคัญว่า “เราจะทำการพลิกโฉมการศึกษาไทยทั้งระบบได้อย่างไร” ขอบอกว่า “ไม่ยากถ้าตั้งใจจริง” แต่ต้องใช้กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

- 1) รัฐบาล (ระดับชาติ) ต้องเป็นตัวตั้งตัวตีหรือแกนนำ หรือให้เป็นวาระแห่งชาติ
- 2) จัดให้มี War Room ทางการศึกษา ที่มีผู้แทนที่ตัดสินใจได้จากกระทรวงหลักในการพัฒนาประชาชนเป็นกรรมการ กระทรวงศึกษาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ และนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ
- 3) นำสี่เสาหลักของการศึกษา/การเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้ามาใช้ในทุกละดับของการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติตาม “ศาสตร์ 5”

4) พลิกโฉมการศึกษาปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาในระบบก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาขั้นพื้นฐาน/การศึกษาภาคบังคับ ซึ่งเป็น “ต้นน้ำ” ของวงการพัฒนา ควรจะได้รับการพลิกโฉมอย่างจริงจังเป็นอันดับแรก

5) ให้มีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันทั้งระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความชัดเจนทั้งการเรียนรู้เพื่อรู้ การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติ การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่ออาชีพ ไม่ใช่สอนให้เรียนรู้แต่เนื้อหาสาระอย่างที่เป็นอยู่

6) นำระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) เข้ามาใช้เพื่อให้มีการพึ่งพา/ร่วมมือกันจัดการศึกษา แทนที่จะทำอยู่ในรั้วโรงเรียน/สถานศึกษา คือ ต้องร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน บ้าน/ผู้ประกอบการ องค์กรต่างๆ ในชุมชนอย่างจริงจังมากยิ่งขึ้น

7) เปิดโอกาสให้มีการเพิ่มทักษะ (Upskilling) พัฒนาทักษะ (Reskilling) การสะสมหน่วยกิต (Credit Bank) และใช้วิธีการสำหรับรูปแบบทั้ง On-site On-air On-line On-demand และ On-hand ต่อไป แม้โลกโควิด-19 จะทุเลาลงแล้ว

เนื่องจากรายละเอียดโครงการพลิกโฉมมีมาก จึงขอเขียนสรุปเป็นกรอบสั้นๆ ตามกระบวนการของการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติตาม “ศาสตร์ 5” ดังที่ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 กรอบแนวคิดในการพลิกโฉมการศึกษาไทย

หลัก	วิธีการ
1. หลักปรัชญา	- กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาให้เป็นรูปธรรม - น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชการที่ 10 เป็นหลักยึดในการสร้างพื้นฐานแก่ผู้เรียน 4 ด้าน คือ (1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง (2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง-มีคุณธรรม (3) มีงานทำ-มีอาชีพ (4) เป็นพลเมืองดี - ยึดหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เรียนรู้เพื่อรู้ เพื่อปฏิบัติ เพื่ออยู่ร่วมกัน และเพื่อชีวิต มาแทรกเข้าไปในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้ได้ “บุคคล” และ “สังคม” ที่พึงประสงค์
2. หลักสูตร	- ยึดวิธีการข้างบนมาเป็นเกณฑ์ในการวางแผนว่าจะนำอะไรมาสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ จึงจะได้ผลตามพระบรมราโชบาย - ไม่เน้นการเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to Know) เพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ครบทั้งสี่เสาหลักของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 - รูปแบบของหลักสูตรไม่เป็นแบบวิชา/รายวิชาเหมือนแต่ก่อน แต่อาจจะให้เป็นแบบหน่วย แบบหัวข้อเรื่อง (Theme) แบบแกน (Core Curriculum) แบบ Module แบบหน่วย หรือแบบประสบการณ์ เป็นต้น - คำนึงถึงจิตวิทยาพัฒนาการ/วัยของผู้เรียน

หลัก	วิธีการ
3. หลักการเรียน-การสอน-การปฏิบัติงาน	● ต้องปฏิรูปการฝึกหัดครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเสียใหม่ จากการเน้นเนื้อหาสาระเป็นการสอนคนให้ครบทุกเสาหลัก ● สรรหาผู้มีสติปัญญาดี (High IQ) เท่านั้น ให้มาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ● จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงครู ศึกษานิเทศก์ที่เกี่ยวข้องจริงๆ มาประกบครูและให้ช่วยเหลือจนกว่าจะปล่อยเดี่ยวได้ ● ต้องเตรียมหรือสรรหานักวิชาการ นักจิตวิทยา นักแนะแนว นักวัดผล และอื่นๆ ระดับมืออาชีพเท่านั้นให้มาทำงานในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ● จัดให้ระบบการทำงานมีความพร้อม กระบวนการถูกต้อง ผลผลิตมีมาตรฐาน ● คำนึงถึงจิตวิทยาพัฒนาการ/วัยของผู้เรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล ● นำระบบนิเวศการเรียนรู้มาใช้ในการเรียนการสอนอย่างแน่นแฟ้น ● ดำเนินการโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง
4. หลักการประเมิน	● มีการประเมินทั้งระดับมหภาคและระดับจุลภาค ● เน้นคุณภาพระดับสูง ● ใช้ระบบ PDCA ในการประเมินทั้งระบบ ว่าการเรียน-การสอน-การปฏิบัติงานสนองตอบปรัชญาและหลักสูตรในคุณภาพระดับใด ● ใช้หลักการประเมินเพื่อพัฒนา
5. หลักการวิจัยและพัฒนา (R+D)	● วิจัยเพื่อค้นหาคำตอบใหม่ ในการปรับปรุงปรัชญา/จุดมุ่งหมาย หลักสูตร วิธีการจัดการเรียน-การสอน-การปฏิบัติทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การประเมิน รวมทั้งวิธีการวิจัยเองด้วย ● ไม่ใช่การวิจัยเพื่อขึ้นหิ้ง ● เน้นทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติในบริบทของความเป็นไทย

จากวิธีการที่เสนอแนะข้างบน ความจริงเป็นการจัดการศึกษาที่นำความรู้พื้นฐานทางการศึกษามาใช้อย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นไปตามลำดับขั้นตอนที่ควรจะเป็นนั่นเอง ซึ่งจำเป็นต้องลงทุน ฉะนั้น ความคิดที่ว่าให้ “จัดให้ดีแบบจนๆ” จึงไม่ควรนำมาใช้อีกต่อไป ประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ ในขั้นที่ 1 ตรงที่การกำหนดจุดมุ่งหมายเราต้องการ “คน” และ “สังคม” เช่นไร จะต้องให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม ง่ายต่อการเข้าใจและการปฏิบัติ กำหนดแล้วให้ใช้ได้ในระยะเวลานานพอที่จะเปลี่ยนแปลงคนและสังคมได้อย่างทั่วถึงจนมีช่องว่างน้อยที่สุด ประเด็นที่น่าห่วงถัดมา คือ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับชาติ อันได้แก่ คณะรัฐมนตรีและรัฐมนตรีที่รับผิดชอบกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมบ่อยๆ ยิ่งบางคนไม่มีความรู้เกี่ยวกับการศึกษาไม่ควรจะมอบหมายให้มาบริหารด้านการศึกษาที่สำคัญยิ่งนี้จะเป็นการดี มิฉะนั้นอย่าหวังเลยว่าจะทำการพลิกโฉมการศึกษาไทยได้ดังที่เสนอมา

เอกสารอ้างอิง

- ชวาล แพรัตกุล. (2552), *เทคนิคการวัดผล* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเวศ วะสี. (2507). *การศึกษาสร้างทุกข์มากกว่าสุข*. ไทยรัฐ 30 กันยายน 2507, (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566 จาก <https://www.thairath.co.th>
- พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57ก.
- พระราชวรเมธี (ว.วรเมธี).(ม.ป.ป.). *แนวโน้มการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของประเทศในประชาคมอาเซียน : การศึกษาเบื้องต้น*. (ออนไลน์).ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566. จาก <https://www.asc.mcu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2560). *แนะนำ มศว*. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2566. จาก <https://www.swu.ac.th>>introduction.
- วิดิพีเดีย, สารานุกรม (ภาษาไทย). *ประเทศพัฒนาน้อยที่สุด*. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2566.
- วิดิพีเดีย, สารานุกรม (ภาษาไทย). *ประเทศกำลังพัฒนา*. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2566.
- วิดิพีเดีย, สารานุกรม (ภาษาไทย). *ประเทศพัฒนาแล้ว*. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2566.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *สี่เสาหลักของการเรียนรู้ สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. หน้า 511-515.
- สมพร โกมารทัต (ม.ป.ป.). *การสร้างคุณภาพคนด้วยการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น*. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2566 จาก <https://arts.dpu.ac.th>>research.
- อาทิตยา ไสยพร.(2565). *สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียนเป็น Lifelong Learning*. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2566. จาก <https://www.education.com>.
- Casey, Leo. (2020). *Thoughts on Learning, Teaching and Life*. (online). Retrieved on March 21, 2023 from <https://leocascy.com>.
- Cifuentes, J.A. and Olarte, F.A. (2020). *A Macro Perspectives of the Perceptions of the Education System via Modelling Analysis*. (online). Retrieved on April 1, 2023 from <https://link.springer.com> > article.
- Delors, Jacques. (1995). *Learning: The Treasure within: Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century (Highlights)*, UNESCO, Digital Lifelong. (46 pp.).
- Eduedify. (2022). *Four Pillars of Learning and Their Examples*. (online). Retrieved on 25 March 2023. from <https://eduedify.com>.
- Joanne, Willard. (2022). *The Learning Eco-system: What It Is, How to Build One, and Why*. (online). Retrieved on April 1, 2023. from <https://www.bigthink.com>.
- UNESCO, (ม.ป.ป.). *What Is a Learning Eco-System, Institute for Lifelong Learning*. (online). Retrieved on 22 March 2023. from <https://uil.unesco.org>>learning.
- Yausuf, T. (2015). *Exploring Macrolevel Educational Analytics to Improve Public Schools*. (online). Retrieved on 25 March 2023. from [https:// library.lated.org](https://library.lated.org)>view.

การศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี

Learning Style Preferences of Students of Vocational College Pattani province

Chork Sreng¹ อริยา คูหา^{2*} และฐปรัตน์ รักษภานุสิทธิ์³
Chork Sreng¹, Ariya Kuha^{2*} and Thapararat Rakpanusit³

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (แขนงจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี¹
Student, Educational Psychology and Guidance Program, Faculty of Education, Prince of Songkla University¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี²
Faculty of Educational, Prince of Songkla University Pattani Campus²

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี³
Faculty of Nursing, Prince of Songkla University Pattani Campus³

*Corresponding author, e-mail: ariya.k@psu.ac.th เบอร์โทรศัพท์ : 081-698-1463

(Received: February 23, 2023; Revised: March 26, 2023; Accepted: April 5, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับการศึกษากับรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้ตัวอย่าง จำนวน 381 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยการ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ระหว่าง .66 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น .873 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ และการทดสอบไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า

1) นักเรียน นักศึกษา มีรูปแบบการเรียนรู้แบบเอกนิยมมากที่สุด รองลงมา คือ แบบปรับปรุง แบบคิด เองน้อย และแบบดูดซึม ตามลำดับ

2) นักเรียน นักศึกษา ที่มี เพศและระดับการศึกษาที่ต่างกันมีรูปแบบการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน
ผลการวิจัยสามารถนำไปประโยชน์ต่อครูผู้สอน และหน่วยพัฒนานักเรียน นักศึกษา ในการจัดกิจกรรม พัฒนาและการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติและ ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

คำสำคัญ : รูปแบบการเรียนรู้ ผู้เรียน วิทยาลัยอาชีวศึกษา

Abstract

The aims of this research were 1) to study learning styles of students at Pattani Vocational College, Pattani Province and 2) to examine learning style of students via gender and educational level of Pattani Vocational college, Pattani Province. Three hundred eighty-one students of the Pattani Vocational college, Pattani Province were employed in the first semester of 2022, The sample

selection by using Krejcie & Morgan's table. The tool used was learning style questionnaire, with the Index of Item Objective Congruence of .66-1.00 and the reliability of .873. The data was analyzed by using frequency, percentage, and Chi-Square. The results were as followed;

1) Learning style of Pattani Vocational college was the maximum with Diverging, followed by Accommodating, Converging, and Assimilating was the least. There were no gender and educational levels different of learning styles of students.

2) Gender and educational level have no related to learning style of the students of Pattani Vocational college.

The suggestion of this study will useful for the teachers and students' development sector in order to organize the activity and teaching and learning process in accordance with the nature of learners.

Keywords : Learning styles Students Pattani Vocational College

บทนำ

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายการพัฒนานักเรียน นักศึกษาที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งในด้านโอกาส ความเท่าเทียม ความเสมอภาค ความปลอดภัยและมีสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญโดยจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษานำหลักสูตรฐานสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียน (นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566) ซึ่งการพัฒนานักเรียน นักศึกษา ในระดับอาชีวศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยนโยบายพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพให้เป็นการพัฒนาประเทศชาติ จึงได้มีการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา ภายใต้การร่วมมือกับภาคเอกชนและสถานประกอบการในการพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะอาชีพของนักเรียน นักศึกษาให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องใช้กระบวนการพัฒนาที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เนื่องจากผู้เรียนทุกคนมีธรรมชาติในการเรียนต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลงานการศึกษาในด้านการอาชีวศึกษา โดยส่งเสริมการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพที่คำนึงถึงคุณภาพและความ เป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2564) และต้องจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพ มีความสามารถในการคิดเรียนรู้ วางแผน และพัฒนานตนเอง โดยเน้นความสำคัญสมรรถนะทางวิชาชีพของผู้เรียน เพื่อสร้างผู้เรียนให้มีความสามารถในการประกอบอาชีพสอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานและสถานประกอบการในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ และเป็นปัญหาของนักวิชาการ โดยเฉพาะครูผู้สอนที่มีหน้าที่หลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งปัญหาต่างๆ ของนักเรียน นักศึกษาระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ปัญหาขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่ดีเพราะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่จบปริญญาตรีแล้ว ผู้เรียนที่จบระดับอาชีวศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่า (ณัฐสิริ รัชเกียรติติวงศ์, 2016) วิทยาลัยอาชีวศึกษาตอบรับนโยบายในเรื่องการรับนักศึกษาอย่างไม่จำกัดจำนวน และนักเรียน นักศึกษาอยากเรียนสาขาอะไรต้องได้เรียนสาขานั้น โดยไม่

ต้องสอบแข่งขันและสามารถเข้าเรียนได้เลย ซึ่งทำให้นักเรียน นักศึกษาที่เข้ารับการศึกษามีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายจำนวนมาก เพื่อพัฒนาผู้เรียนอันนำไปสู่การผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพระดับเทคนิคขั้นสูง (เมธีสิน สมอุมจารย์, 2563)

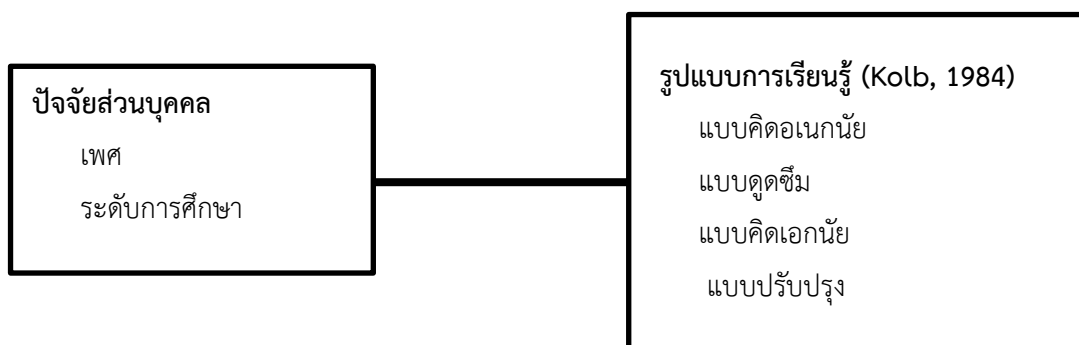
ดังนั้น การเข้าใจในรูปแบบของผู้เรียนจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดคุณภาพ สอดคล้องกับเนตรนภา เอี่ยมอนุพงษ์ และคณะ (2559) กล่าวว่าผู้สอนต้องเข้าใจการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของผู้สอน เนื่องจากผู้สอนมีหน้าที่จัดทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ การเข้าใจรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนสามารถให้ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ ทำให้อุทิศตนรักเรียนและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันมีงานวิจัยที่ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนมากมาย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง เรียนรู้ได้ตรงกับรูปแบบของตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเติบโตและประสบความสำเร็จในการเรียน ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษา ในที่นี้จุฑารัตน์ ช่างทอง (2559) ได้ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาเอกสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์คณะอักษรศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือ แบบอิสระ แบบพึ่งพา แบบร่วมมือ แบบหลีกเลี่ยง และแบบแข่งขัน ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ผู้เรียนมีความแตกต่างกันของรูปแบบการเรียนรู้ จึงการที่ครูผู้สอนจะจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่สนองต่อความแตกต่างของผู้เรียนได้นั้น ครูผู้สอนก็มีความจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย

วิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสบการณ์เป็นผู้ประกอบธุรกิจมืออาชีพที่มีคุณภาพ สิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาจะต้องอาศัยกับกระบวนการการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายพัฒนาผู้เรียนที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาระบุไว้ กล่าวคือ พัฒนาผู้เรียนให้มีการเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีพฤติกรรมเป็นคนดีของสังคม ดังนั้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเร่งพัฒนา ส่งเสริมความต้องการของผู้เรียนจนถึงขีดสุด เนื่องจากผู้เรียนอาชีวศึกษาที่เรียนในสาขาต่าง ๆ อาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของรูปแบบการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้จึงผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษา ปัตตานี เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ สามารถเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ และนำความรู้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต และการทำงานในอนาคต เพื่อเป็นกำลังทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพของประเทศ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศและระดับการศึกษากับรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานีที่กำลังศึกษาอยู่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 3 สาขา ประกอบด้วย สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก และสาขาการตลาด และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 4 สาขา ประกอบด้วย สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล สาขาวิชาดิจิทัลกราฟิก และสาขาวิชาการตลาด ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 481 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 3 สาขา ประกอบด้วย สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์กราฟิก และสาขาการตลาด และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 4 สาขา ประกอบด้วย สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สาขาวิชาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล สาขาวิชาดิจิทัลกราฟิก และสาขาวิชาการตลาด ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตร Krejcie & Morgan ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้ตัวอย่าง จำนวน 381 คน และสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kolb (1984) ดัดแปลงโดย วิชาญ เลศลพ (2554) ได้จำแนกรูปแบบการเรียนรู้ออกเป็น 4 รูปแบบ กำหนดเกณฑ์ ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนรู้ ที่มาจาก 2 แกน คือ แกนของคะแนน CE-AC และแกนของคะแนน RO-AE ตัดกันเป็น Coordinate ที่จุด (0,0) และแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 Quadrants แทนรูปแบบการเรียนรู้แต่ละแบบ ดังนี้

Quadrants ที่ 1 คือ แบบคิดออกเนกนัย (Divergers)

Quadrants ที่ 2 คือ แบบดูดซึม (Assimilators)

Quadrants ที่ 3 คือ แบบคิดเอกนัย (Convergers)

Quadrants ที่ 4 คือ แบบปรับปรุง (Accommodators)

2. รูปแบบการเรียนรู้แต่ละแบบมี 12 ข้อ ซึ่งคะแนนสูงสุด คือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำสุดคือ 1 คะแนน ดังนั้นคะแนนสูงสุดของแต่ละรูปแบบเท่ากับ 60 คะแนน และคะแนนต่ำสุดของแต่ละรูปแบบเท่ากับ 12 คะแนน ทำให้ค่าที่ได้จากการลบของคะแนนแบบ CE กับคะแนนแบบ AC แทนด้วย CE-AC และค่าที่ได้จากการลบของคะแนนแบบ RO กับคะแนนแบบ AE ซึ่งแทนด้วย RO-AE มีค่าอยู่ระหว่าง -48 ถึง 48

ในการคิดคะแนนของผู้เรียนแต่ละคน โดยการรวมคะแนนในแต่ละรูปแบบการเรียนรู้ จะได้คะแนนรวมของแบบ CE,RO,AC, และ AE ตามลำดับ

นำคะแนนรวมของแบบ CE ลบด้วยคะแนนรวมของแบบ AC ซึ่งแทนด้วย CE-AC

นำคะแนนรวมของแบบ RO ลบด้วยคะแนนของแบบ AE ซึ่งแทนด้วย RO-AE

จากนั้นนำคะแนนจาก ข้อ 1 และ 2 มาหาจุดตัด (Co-ordinate) ว่าตกอยู่ใน Quadrants ไດ

หากจุดตัดของคะแนนตกอยู่ใน Quadrants ที่ 1 จะแปลความว่า ผู้เรียนผู้นั้นมีรูปแบบการเรียนรู้แบบคิดนอกกรอบ (Divergers)

หากจุดตัดของคะแนนตกอยู่ใน Quadrants ที่ 2 จะแปลความว่า ผู้เรียนผู้นั้นมีรูปแบบการเรียนรู้แบบดูดซึม (Assimilators)

หากจุดตัดของคะแนนตกอยู่ใน Quadrants ที่ 3 จะแปลความว่า ผู้เรียนผู้นั้นมีรูปแบบการเรียนรู้แบบคิดเอกลั (Convergers)

หากจุดตัดของคะแนนตกอยู่ใน Quadrants ที่ 4 จะแปลความว่า ผู้เรียนผู้นั้นมีรูปแบบการเรียนรู้แบบปรับปรุง (Accommodators)

แต่หากจุดตัดของคะแนนตกอยู่บนแกนหนึ่งหรือทั้งสองแกน จะตัดข้อมูลนั้นทิ้ง เพราะไม่สามารถจัดเข้าในรูปแบบการเรียนรู้แบบใดแบบหนึ่งของรูปแบบการเรียนรู้ทั้ง 4 แบบได้

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ที่มีจำนวน 48 ข้อ มาปรับให้เหมาะสม จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ด้านจิตวิทยา ด้านภาษา และด้านการเรียนการสอน เพื่อพิจารณาความสอดคล้อง (IOC) ตรวจสอบคุณภาพ จากนั้นนำไปปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสำรวจที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วและหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ .66-1.00 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสำรวจที่ได้นำไปปรับปรุงตามที่ได้รับการเสนอแนะแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคปัตตานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 25 คน จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .873

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจ้งวัตถุประสงค์การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้แก่นักเรียน นักศึกษาและแจ้งนักเรียน นักศึกษาว่าการตอบคำถามจากแบบสำรวจ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลักษณะข้อมูลโดยภาพรวมและเพื่อการวิจัยเท่านั้น จึงขอความร่วมมือจากนักเรียน นักศึกษาในการทำแบบสำรวจนี้ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับนักเรียนวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 381 คน แต่ภายหลังเมื่อตรวจสอบการให้คะแนนแล้ว พบว่ามีจำนวนนักเรียน นักศึกษา 80 คน ที่ต้องคัดออก เนื่องจากภายหลังที่นำคะแนนมาหาจุดตัด

และวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ จึงเหลือนักเรียน นักศึกษาจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 73.51 เพื่อไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปอย่างง่าย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และเปรียบเทียบรูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ Chi-Square

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของนักเรียน นักศึกษา

ตัวแปร		n	ร้อยละ
เพศ	ชาย	28	12.60
	หญิง	194	87.40
ระดับการศึกษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (41) 18.5	การตลาด	6 2.70
		คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	24 10.80
		คอมพิวเตอร์กราฟิก	11 5.00
		การตลาด	36 16.20
		การจัดการสำนักงาน	79 35.60
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (181) 81.5	เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล ดิจิทัลกราฟิก	62 27.90	
		4 1.80	
รวม		222	100

จากตารางที่ 1 นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 87.4 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับการศึกษา ส่วนมากเป็นนักเรียน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 81.5 และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 18.5 และสาขาวิชา ส่วนใหญ่ศึกษาสาขาการจัดการสำนักงาน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 รองลงมาเป็นสาขาเทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาเป็นสาขาวิชาการตลาด คิดเป็นร้อยละ 18.9 รองลงมาเป็นสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ 10.8 รองลงมาเป็นสาขาคอมพิวเตอร์กราฟิก คิดเป็นร้อยละ 5.0 และสาขาดิจิทัลกราฟิกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี

รูปแบบการเรียนรู้	n	ร้อยละ
รูปแบบคิดนอกกรอบ (Diverging)	59	26.60
รูปแบบดูดซึม (Assimilating)	52	23.40
รูปแบบคิดเอกลั (Converging)	53	23.90
รูปแบบปรับปรุง (Accommodating)	58	26.10
รวม	222	100

จากตารางที่ 2 นักเรียน นักศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้มากที่สุด คือ แบบคิดนอกกรอบ คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมา คือ แบบปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 26.10 แบบคิดเอกลั คิดเป็นร้อยละ 23.90 คน และน้อยที่สุดแบบดูดซึม คิดเป็นร้อยละ 23.40

ตารางที่ 3 แสดงผลวิเคราะห์ไคสแควร์รูปแบบการเรียนรู้ จำแนกตามเพศ

เพศ	รูปแบบการเรียนรู้								df	X ²	sig
	แบบคิดนอกกรอบ		แบบดูดซึม		แบบคิดเอกลั		แบบปรับปรุง		3	3.079	.380
	n	%	n	%	n	%	n	%			
ชาย	5	2.3	10	4.5	6	2.7	7	3.2			
หญิง	54	24.3	42	18.9	47	21.2	51	23.0			
รวม	59	26.6	52	23.4	53	23.9	58	26.1			

จากตารางที่ 3 เพศของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ไคสแควร์รูปแบบการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	รูปแบบการเรียนรู้								df	X ²	sig
	แบบคิดนอกกรอบ		แบบดูดซึม		แบบคิดเอกลั		แบบปรับปรุง				
	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	n	ร้อยละ	3	.814	.846
ประกาศนียบัตร วิชาชีพ	10	4.50	9	4.10	9	4.10	13	5.90			
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	49	22.10	43	19.40	44	19.80	45	20.30			
รวม	59	26.60	52	23.40	53	23.90	58	26.10			

จากตารางที่ 4 ระดับการศึกษาของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

การเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่านักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี จังหวัดปัตตานี มีรูปแบบการเรียนรู้แบบคิดนอกเนกนัยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่แบบปรับปรุง แบบคิดเอกนัย และแบบดูดซึมตามลำดับ การที่นักเรียน นักศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้แบบคิดนอกเนกนัยมากที่สุด ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนที่มีความสามารถในการมองสถานการณ์ต่างๆ ชอบใช้การสังเกตมากกว่าการลงมือกระทำ ผู้เรียนที่มีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ มักมีแนวโน้มชอบแสดงออกถึงความคิดหลากหลาย เรียนรู้จากการคิดไตร่ตรอง การสังเกต การอ่าน และใช้วิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการคิดปัญหาหลายแง่มุม ผู้เรียนเหล่านี้ให้ความสนใจผู้คน และมีความสามารถในการสร้างจินตนาการ เน้นการเรียนรู้ขั้นที่ 1 ลักษณะประสบการณ์เชิงรูปธรรม (CE) เป็นขั้นที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วม และรับรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ เน้นการใช้ความรู้สึก และยึดถือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามที่ตนประสบในขณะนั้น พร้อมทั้งเน้นการเรียนรู้ขั้นที่ 2 เป็นลักษณะการไตร่ตรอง (RO) ซึ่งผู้เรียนจะเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับ โดยการสังเกตอย่างระมัดระวัง ที่ผู้เรียนมีรูปแบบการเรียนรู้เช่นนี้ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานีมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนให้ได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียนอย่างเหมาะสม และสถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนมิใช่เพียงแค่ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากทฤษฎีเท่านั้น แต่ยังจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น การร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ และสถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เช่น อาคารสถานศึกษา ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ โรงฝึกงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้นักเรียน นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง ได้ฝึกใช้การสังเกตเป็นหลักเพื่อการทำความเข้าใจ ได้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เข้าใจและรับรู้หลักการในการอธิบายเหตุการณ์จากการสังเกตกรณีศึกษาต่างๆ จากชุดการเรียนรู้ หรือโปรแกรมสำเร็จรูป ออนไลน์ในการท่องจำ การฟังเทปบันทึก การชมภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ การได้เล่นเกม รวมทั้งการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนทั้งด้วยวาจาและการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญ เลิศลพ (2554) ที่ศึกษา แบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร พบว่า นักศึกษามีแบบการเรียนรู้แบบคิดนอกเนกนัยมากที่สุด นอกจากนี้ ทรงทรงศรี จินาพงศ์ สุริยา จันทนกุล และอานนท์ คงสุนทรกิจกุล (2561) ที่ศึกษาลีลาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬามีลีลาการเรียนรู้แบบปฏิบัติหรือ เคลื่อนไหวมากที่สุด รองลงมา คือ ลีลาการเรียนรู้แบบอ่านและเขียน ลีลาการเรียนรู้สอดประสานตามลำดับ และไม่ปรากฏลีลาการเรียนรู้แบบจำเพาะประสาท เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ผลการเรียนรู้เฉลี่ยและลีลาการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

เพศของนักเรียน นักศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่า เพศสภาพของผู้เรียนและรูปแบบการเรียนรู้ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกัน หรือรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนและเพศเป็นอิสระต่อกัน เหตุนี้ผู้เรียนเพศหญิงและผู้เรียนเพศชายจึงมีรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะไป การที่เพศไม่ได้เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ จึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ตรงในการเรียน และการทำงานร่วมไปถึงการทำกิจกรรมระหว่างการเรียนรู้ นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของผู้เรียนอาชีวศึกษาที่มีความสนใจ ความชอบ และความถนัด รวมทั้งมีเจตคติต่อสาขาวิชาที่ตนเองศึกษามีวิธีเรียน และใส่ใจกับกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้น สอดคล้องกับ ศิริสุข นาคะเสนีย์ (2557) ที่ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า ผู้เรียนที่มีเพศแตกต่างกัน มีรูปแบบการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ อภินันท์ สิริรัตนจิตต์ และ

ยวไลดา ชูรักษ์ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะศิลปศาสตรและศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย หาดใหญ่ พบว่า ผู้เรียนระดับปริญญาตรี คณะศิลปศาสตรและศึกษาศาสตร์ ที่มีเพศ ต่างกันมีรูปแบบการเรียนรู้ไม่ แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาของนักเรียน นักศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้เรียนใน แต่ละระดับการศึกษาต่างศึกษาในบริบทของสถานศึกษาเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาที่มีการ กำหนดไว้ร่วมกัน สถานศึกษามีแนวคิด มีความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร บุคลากรครู บุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียน รวมทั้งการช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนจากผู้ปกครอง จากชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีสังคม และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมมือกับชุมชน มีการจัดทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การบริการทางวิชาการและวิชาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกระดับ เน้น การพัฒนา การเรียนรู้ในหลาย ๆ แบบ ทุกระดับการศึกษา ผู้เรียนได้รับการฝึกฝนที่มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ จึงทำให้นักเรียน นักศึกษาทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงได้เรียนรู้จากบริบทในสถานศึกษาที่หลากหลายในลักษณะคล้ายคลึงกัน ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ช่างทอง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาเอกสารสนเทศศาสตร์และ บรรณารักษศาสตร์คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า นักศึกษาที่มีชั้นปีต่างกันมีรูปแบบการเรียนรู้ไม่ แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับบุญเตือน วัฒนกุล และคณะ (2559) ที่ศึกษา ความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ของ นักศึกษาพยาบาล พบว่า มีความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ระหว่างชั้นปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยรูปแบบ การเรียนรู้ของชั้นปีที่ 1 แตกต่างจากชั้น ปีที่ 2 ชั้นปีที่ 2 มีรูปแบบการเรียนรู้แตกต่างจากชั้นปีที่ 1, 3 และ 4 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่ารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างชั้นปีที่ 1 ถึงชั้นปีที่ 3 การประเมินรูปแบบ การเรียนรู้ และการปรับปรุงรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับความถนัดของผู้เรียน เป็นปัจจัยสำคัญ ในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

สรุปผลการวิจัย

นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานีมีรูปแบบการเรียนรู้แบบอนกนัยมากที่สุด รองลงมา คือ แบบปรับปรุง แบบคิดเอกนัย และน้อยที่สุด คือ แบบดูดซึม

เพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า นักเรียน นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดปัตตานี มีรูปแบบการเรียนรู้มากที่สุด คือ รูปแบบคิดอนกนัย (Diverging) ดังนั้นอาจารย์ผู้สอนอาจจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มีโอกาส เรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ตรง ให้การสนับสนุนผู้เรียน โดยใช้การสังเกต ใช้สื่อการเรียนรู้ต่างๆ เช่น กรณีศึกษา การจำลอง สถานการณ์ หรือรูปภาพ แผนผัง เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสังเกต สามารถสรุปเป็นหลักการได้ง่าย การใช้ วิธีการสอนโดยใช้กิจกรรม และวิธีการสอนดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. อาจารย์ผู้สอนประจำสาขาต่าง ๆ อาจสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนก่อน เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนไว้ล่วงหน้า ซึ่งช่วยให้อาจารย์ผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับลักษณะรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สำคัญอย่างยิ่ง ช่วยให้ครูผู้สอนกำหนดรูปแบบการสอนที่หลากหลายเป็นไปตามลักษณะของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาทุกระดับชั้นปีทั้งสังกัดวิทยาลัยเอกชนและสังกัดวิทยาลัยรัฐบาล
2. ควรมีการศึกษาวิจัยความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนกับรูปแบบการสอนของครูผู้สอน
3. อาจศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน และเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละสาขาวิชา และแต่ละระดับการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาทิธน์ ช่างทอง. (2559). รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาเอกสารสนเทศศาสตร์และบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(3), 165–176.
- ทรงธรรมศน์ จินาพงศ์ สุริยา จันทนกุล และอานนท์ คงสุนทรกิจกุล. (2561). ลีลาการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. *วารสารศึกษาศาสตร์ สหามหาวิทยาลัยเชียงใหม่*, 2(2), 23-33.
- เนตรนภา เอี่ยมอนุพงษ์ ดิเรก อีระภูธร พิชัย ทองดีเลิศ และทำรงลักษณ์ เอื้อนครินทร์. (2559). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสานเรื่องความรู้เกี่ยวกับอาเซียน สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีรูปแบบการเรียนต่างกัน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 11(1), 140–152.
- บุญเดือน วัฒนกุล ศรีสุตา งามขำ และ กัลยา งามวงษ์วาน. (2559). ความแตกต่างของรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 10(1), 54–61.
- วิชาญ เลิศลพ. (2554). *แบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร*. <http://www.ssruir.ssru.ac.th/bitstream/ssruir/528/1/095-54.pdf>
- วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี. (2563). *แผนการจัดการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาปัตตานี (2564-2568)*. ปัตตานี: ผู้แต่ง
- ศิริสุข นาคะเสนีย์. (2557). รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, 15(1), 73–84.
- อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ และยุวัลดา ชูรักษ์. (2556). รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. การประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมไทย, หาดใหญ่, ประเทศไทย.
- ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (2016). *การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ วันที่ 10 เดือนเมษายน ปี 2023 จาก <https://tdri.or.th/2016/08/vocational-education-reform/>.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experiment as a source of learning and development*. Retrieved from www.researchgate.net

การพัฒนาครูสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานราธิวาส

Teacher Development Path to the Success of Teachers' Research Under the
Narathiwat Primary Educational Service Area Office

ปิยวรรณ ไกรนรา *¹

Piyawan Krainara^{1*}

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 10 (บ้านใหม่) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1
Thairathwittaya10 (Banmai) School Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1¹

*Corresponding author, e-mail: fonfarsai@yahoo.com เบอร์ติดต่อ : 081-540-1810

(Received: March 9, 2023; Revised: March 23, 2023; Accepted: April 10, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครู 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู และ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสสู่ความสำเร็จในการทำวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครู ตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางของเครซีและมอร์แกน ได้จำนวน 354 คน และสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา รายชื่อและทั้งฉบับ เท่ากับ 1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครูและแนวทางพัฒนาครู ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัญหาในการทำวิจัยของครู ภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับปานกลาง โดย 3 ประเด็นแรกที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะต่อการทำวิจัย ความรู้ต่อการทำวิจัยด้วยตนเอง และแรงจูงใจต่อการทำวิจัย ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู ได้แก่ ทักษะการวิจัย ความรู้ด้านการวิจัย แรงจูงใจ การสนับสนุนของหน่วยงานด้านการวิจัย และเจตคติต่อการวิจัย

3) แนวทางพัฒนาครูสู่ความสำเร็จในการทำวิจัย การจัดอบรมความรู้และทักษะการวิจัย สร้างคู่มือการทำวิจัย สนับสนุนพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาวิจัยและสร้างเครือข่ายนักวิจัยระดับเขตพื้นที่

คำสำคัญ : การพัฒนาครู ความสำเร็จในการทำวิจัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The objectives of this survey research were 1) to study the teachers' research problems, 2) to study the factors leading to the success of teacher research, and 3) to find ways to develop teachers under the Office of Primary Education Service Area. Study in Narathiwat for research success. Divided into 2 phases: Phase 1: Studying teachers' research problems, for example, teachers under Narathiwat Primary Educational Service Area Office. Sample size using Krejcie & Morgan's table a total of 354 people and using the purposive sampling method. The instruments used in this research were questionnaires with the validity for each item and all content were at 1.00. Statistics used in data analysis were percentages. Phase 2 studied factors leading to success in teacher research and teacher development guidelines. Key informants were 7 experts who had experience in educational research. The instrument used for data collection was a structured interview form. The results showed that;

1) The problematic condition of the teacher's research showed overall and individual items were at moderate levels. Knowledge of self-research and motivation for research, respectively.

2) Factors leading to teachers' research success were research skills, research knowledge, motivation, support of research agencies and attitude towards research.

3) Guidelines for teacher development for research success training in knowledge and research skills create a research guide support mentors or research advisors and build a network of researchers at the district level.

Keywords: Teacher development Research success Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ครูมีบทบาทสำคัญในกระบวนการพัฒนาการศึกษาเนื่องจากคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ดังนั้นการส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนามีประสิทธิภาพ ถือเป็นภารกิจอย่างยิ่งใหญ่ในการ “อภิวินัยการเรียนรู้” เพื่อนำประเทศไทยสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2557) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 มาตรา 49 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ในสาระที่ 7 ว่าการวิจัยทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการพัฒนาทั้งตัวครูและนักเรียน ซึ่งต้องใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการวิจัย การออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และแก้ปัญหาในชั้นเรียน และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน (พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, 2546) และยังสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดสาระความรู้และสมรรถนะเกี่ยวกับการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และ 2) พัฒนาผู้เรียน ไว้ในมาตรฐานความรู้ (ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2563)

คณะกรรมการการศึกษาอภิวินัย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ที่ได้เสนอปัญหาในด้านการพัฒนาครูว่า ขาดระบบการพัฒนาครูที่ดี ครูยังไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ จึงไม่ทราบแนวโน้มใหม่ทาง

วิชาการ การวิจัยเชิงนวัตกรรม และแนวปฏิบัติด้านการเรียนการสอน ประกอบกับมีหลายหน่วยงานดำเนินการทำให้การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพในด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ ไม่ตรงกับความต้องการของครู ทำให้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนของครูตามแนวปฏิรูปได้ หลักสูตรการอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันเป็นการแยกกันอบรมทีละส่วน ไม่เป็นองค์รวมโดยวิทยาการต่างหน่วยงาน อีกทั้งรูปแบบการอบรมเน้นการบรรยายทางทฤษฎีมากกว่าการฝึกปฏิบัติ วิทยาการขาดประสบการณ์ตรงในการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้การฝึกอบรมครูไม่ได้ผลเท่าที่ควร นอกจากนี้ หลังการอบรมแล้วไม่มีการติดตามผล และการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อครูมีปัญหา ประกอบกับรายงานผลการบริหารมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ 2563 ของกลุ่มนิเทศและติดตาม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3, 2563) พบว่า ครูมีการจัดทำวิจัย แต่กระบวนการที่ได้มาซึ่งวิธีการแก้ปัญหา การตั้งชื่อเรื่อง การเขียนวัตถุประสงค์การวิจัย ตลอดจนวิธีการดำเนินการไม่ถูกต้อง อีกทั้งรายงานผลการนิเทศเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของกลุ่มนิเทศและติดตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2563) พบว่า ครูให้ความสำคัญและแก้ปัญหาในชั้นเรียนด้วยงานวิจัยเพียง 7 โรงเรียน รวม 42 เรื่อง จากจำนวนข้าราชการครูทั้งหมด 567 คน และจากข้อมูลของกลุ่มนิเทศติดตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2563) ทำการสำรวจการทำงานวิจัยในปี 2563 โดยไม่นับรวมผลงานทางวิชาการที่จัดทำเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีเพียง 5 เรื่อง และพบว่าครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ สอดคล้องกับปานรวิ ยงยุทธ วิชัยและदनัย อุทรัพย์ (2552; วิโรจน์ หมั่นเทพ, 2561) ครูทำวิจัยน้อยและไม่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเนื่องจากครูใช้กระบวนการวิจัยแยกจากการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูมีความรู้สีกว่างานวิจัยเป็นภาระที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผลการวิจัยของครูไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เท่าที่ควร ทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่ทำการวิจัยหรือทำเฉพาะที่จำ เป็นเท่านั้น เช่น ทำเพื่อนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการขอผลงานหรือใช้ในการปรับเงินเดือนเท่านั้น

ดังนั้น เพื่อนำสู่ข้อค้นพบในการพัฒนาครูด้านการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีและค้นหาปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้แนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยของครูให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ครูสามารถใช้การวิจัยในการแก้ปัญหา พัฒนาผู้เรียนและยกระดับการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีสู่ความสำเร็จในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Methodology) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร เป็นครูหรือผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ปีการศึกษา 2564 จำนวน 4,401 คน

ตัวอย่าง เป็นครูหรือผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 354 คน จากผู้ที่มีปัญหาในการทำวิจัยของ ครูและยินดีให้ข้อมูล ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูล พื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของครูเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหา ผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างตัวแปรการวัดและนิยามศัพท์ โดยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา CVI (Content Validity Index) โดยกำหนดดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ ($S - CVI$) ค่าดัชนีไม่ต่ำกว่า .80 (Waltz & Bausell, 1981 อ้างถึง ในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555) ได้ค่า $I - CVI$ และค่า $S - CVI$ เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนระดับ ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เขต 2 และ เขต 3
2. ผู้วิจัยติดต่อหน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส และเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง
3. นำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ในรูปแบบการตอบ ออนไลน์ (Google Form) ด้วยการสแกนคิวอาร์โค้ด โดยใช้ 1 คิวอาร์โค้ด ต่อ 1 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อความสะดวก ในการติดตามข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ส่งคิวอาร์โค้ดไปยังตัวอย่าง โดยทำการติดต่อผ่านเครือข่าย เพื่อขอเบอร์โทรศัพท์หรือ ไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เพื่อติดต่อส่งคิวอาร์โค้ดให้กับตัวอย่างด้วยตนเอง และติดตามการตอบแบบสอบถามจาก Google Sheet
4. นำผลการตอบที่รวบรวมแบบออนไลน์ใน Google Sheet ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยได้ข้อมูล กลับมาจำนวน 354 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ที่รวบรวมแบบออนไลน์ใน Google Sheet มาวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยใช้การนับความถี่และพรรณนา

ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครู และการหาแนวทางพัฒนาครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี สู่ความสำเร็จในการทำวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ที่ได้มาโดยวิธีคัดเลือกแบบเจาะจง จากผู้ที่มีประสบการณ์ ด้านการวิจัยทางการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะคำถามปลายเปิด (open – ended question) โดยผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่ได้จากการศึกษา สังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครู มา กำหนดประเด็นหลักและประเด็นย่อยของแบบสัมภาษณ์ มีประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสำเร็จในการวิจัยของ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ และ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้การสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ภาพรวมของความสำเร็จในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และตอนที่ 3 ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครูและแนวทางการ พัฒนาครูสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรการวัดและนิยามศัพท์ โดยการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา CVI (Content Validity Index) โดยกำหนดค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเป็นรายข้อ (I – CVI) ไม่ต่ำกว่า .78 และดัชนีความ เที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (S – CVI) ค่าดัชนีไม่ต่ำกว่า .80 (Waltz & Bausell, 1981 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555) ได้ค่า I – CVI และค่า S – CVI เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนตัวอย่าง จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการขอ อนุญาตสัมภาษณ์
2. นัดหมายวันเวลาในการเข้าพบกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อทำการสัมภาษณ์ ตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยส่งหนังสือขอความร่วมมือก่อนวันนัดหมายสัมภาษณ์ 1 สัปดาห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จัดลำดับเชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร ต่างๆ ตามวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้มาซึ่งปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย จึงมีการพิทักษ์กลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ทำหนังสือชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย และการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างว่ามีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้

2. การปกปิดความลับของตัวอย่าง โดยข้อมูลของตัวอย่างจะเป็นความลับ ใช้ประโยชน์เฉพาะการทำวิจัย ไม่มีการบันทึกชื่อ - สกุล จะไม่มีการเปิดเผยผลให้เกิดผลกระทบต่อตัวอย่างและการนำเสนอข้อมูลและจะเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาเท่านั้น

ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.64 เป็นครู ไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 46.00 เป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ร้อยละ 42.66 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ร้อยละ 34.56 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ร้อยละ 22.88 ส่วนใหญ่ทำงานวิจัย 1 เรื่องต่อ 1 ปีการศึกษา ร้อยละ 59.32 ทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน ร้อยละ 55.93 ส่วนใหญ่ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในชั้นเรียน ร้อยละ 78.81 และเขียนสรุปเป็นรายงานหน้าเดียว ร้อยละ 67.23 เขียนรายงานวิจัยละเอียดเป็น บทๆ เพียงร้อยละ 3.39 มีเป้าหมายของการทำวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหา ร้อยละ 81.64 ไม่สามารถให้คำแนะนำในการทำวิจัยแก่เพื่อนครู ร้อยละ 63.30 ไม่เคยเผยแพร่ผลงานวิจัย ร้อยละ 41 มีเพียง 1 คน ที่เคยเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับประเทศ ร้อยละ 0.30

1.2 ระดับความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีต่อสภาพปัญหาในการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.02$, $SD=0.65$) หากพิจารณารายข้อ พบว่าความคิดเห็นในการทำวิจัยอยู่ระดับปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.67 – 3.22 โดยระดับความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีต่อการทำวิจัย ใน 3 ประเด็นแรกที่มีคิดว่ามีน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะต่อการทำวิจัย ($M=2.67$, $SD=0.74$) ความรู้ต่อการทำวิจัยด้วยตนเอง ($M=2.81$, $SD=0.76$) และแรงจูงใจต่อการทำวิจัย ($M=3.09$, $SD=0.82$)

1.3 สภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ ปัญหาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าขาดความรู้ในการทำการวิจัยและไม่มีความรู้เรื่องสถิติ จึงไม่สามารถเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ ครูไม่มีความรู้เพียงพอที่จะทำวิจัยด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 64.90 ครูขาดทักษะในการทำวิจัยและขาดประสบการณ์เชิงปฏิบัติ เนื่องจากได้รับความรู้ในการทำวิจัยแต่ไม่ได้ลงมือปฏิบัติจริง อีกทั้งครูขาดเครื่องมือที่จะใช้ในการทำวิจัยและไม่สามารถสร้างเครื่องมือได้ ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทั้งหมด แก้ได้เพียงบางส่วนเท่านั้น เนื่องจากการทำวิจัยใช้เวลานาน ใน 1 ภาคเรียนไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทัน บางส่วนก็สามารถแก้ปัญหานักเรียนได้แต่ไม่สามารถเขียนรายงานวิจัยได้เนื่องจากขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนรายงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 47.68 ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร หากผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงช่วยดูแล รวมถึงงบประมาณในการทำวิจัยและแหล่งสืบค้นข้อมูล ก็จะสามารถดำเนินการวิจัยได้ และเห็นว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการทำวิจัยในชั้นเรียนส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจ คิดเป็นร้อยละ 37.75 ในการสำรวจความคิดเห็นครั้งนี้

นี้พบว่า ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ต่างสะท้อนให้เห็นปัญหาว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการทำวิจัย ทำให้ครูรู้สึกท้อ ขาดแรงจูงใจในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนด้วย กระบวนการวิจัย ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย ครูส่วนใหญ่ต้องการรับการอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำช่วยเหลือในระหว่าง การอบรมและหลังการอบรมได้ มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ ต้องการอบรมด้านการผลิตสื่อที่ใช้ในการวิจัย และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 85.43 ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งสืบค้นข้อมูลในการทำวิจัย รวมถึงตัวอย่างงานวิจัยเพื่อใช้เป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ ยังต้องการแรงจูงใจ ในการทำวิจัยในชั้นเรียน มีครูส่วนน้อยที่ต้องการการสนับสนุนจากหน่วยงานในการคิดหัวข้อวิจัย คิดเป็นร้อยละ 27.15 ต้องการลดภาระงานอื่นเพื่อมีเวลาในการแก้ปัญหานักเรียนได้อย่างเต็มความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 5.96

1.4 สภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าครูขาดความรู้ในการทำวิจัย ขาดความรู้เรื่อง สถิติ ไม่สามารถวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมได้ จึงมอง ว่าวิจัยเป็นเรื่องยาก คิดเป็นร้อยละ 54.98 ขาดทักษะในการทำวิจัยและขาดประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ครูส่วนใหญ่ ได้รับการอบรมให้ความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาปฏิบัติจริงได้ เนื่องจากเรียนจากทฤษฎีและการบอกกล่าว ไม่ได้ลงมือปฏิบัติ ขาดเครื่องมือในการวิจัย ขาดทักษะในการสร้าง เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการทำวิจัย ครูบางส่วนแก้ปัญหานักเรียนได้ แต่ไม่สามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้น เรียนได้ เนื่องจากไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท วิเคราะห์ปัญหาไม่ได้ แก้ปัญหานักเรียนได้เพียงบางส่วน ปัญหาของนักเรียนแต่ละคนแตกต่างกัน ขาดทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่เข้าใจว่าจะนำข้อมูลส่วนไหนมาใช้ ในการดำเนินการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 43.44 ครูต้องการอบรมปฏิบัติการการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อ/ นวัตกรรม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการทำ วิจัยในชั้นเรียน สามารถให้คำแนะนำในการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ เน้นการนำไปใช้จริง ให้ลงมือปฏิบัติระหว่างการ อบรมและสามารถเป็นที่ปรึกษา เป็นพี่เลี้ยงให้กับครูทั้งระหว่างอบรมและหลังการอบรม ต้องการฝึกทักษะการผลิตสื่อ เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ใช้ในการวิจัย การเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 71.31 ครูต้องการให้ ผู้บริหารจัดหาครูที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการทำวิจัย สนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และแหล่งสืบค้นข้อมูลในการ ทำวิจัยและต้องการแรงจูงใจจากผู้บริหารในการทำวิจัยในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 27.05

1.5 สภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าครูขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยในชั้นเรียน แม้ว่าครูจะได้รับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน แต่เป็นการอบรมเป็นลักษณะที่ให้ความรู้ไม่ได้ลงมือ ปฏิบัติ จึงไม่ทราบว่าเวลาปฏิบัติจริงจะเริ่มต้นอย่างไร นั่นคือครูขาดทักษะในการทำวิจัย ส่วนหนึ่งคิดว่าตนเองไม่มี ความรู้เรื่องสถิติ การวิจัยจึงเป็นเรื่องยาก ครูบางส่วนไม่มีเครื่องมือในการทำวิจัยและไม่มีทักษะในการสร้างเครื่องมือ ในการวิจัย และไม่สามารถหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ ขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยเนื่องจากยังไม่ เคยทำมาก่อน ไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อกำหนดชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ ไม่สามารถกำหนดตัวแปร ในการวิจัยได้ ไม่รู้ว่าตัวแปรตามตัวแปรต้นในงานวิจัยของตนเองคืออะไร ครูดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อยู่ตลอด แต่ไม่สามารถเขียนออกมาเป็นรายงานการวิจัยได้ จึงเป็นเหตุให้ดูเหมือนว่าตนเองไม่ได้ทำวิจัยในชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัย ครูต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม

ปฏิบัติการการทําวิจัยในชั้นเรียน ให้กับครุภาคเรียนละ 1 ครั้ง และเป็นการจัดอบรมในลักษณะที่ครุสามารถนำความรู้มาใช้ได้จริง มีการฝึกวิเคราะห์ปัญหาและฝึกปฏิบัติการทําวิจัยในชั้นเรียนไปเรื่อยๆ มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำชี้แนะจนสิ้นสุดภาคเรียน ครุสามารถทําวิจัยได้ นอกจากนี้ครุยังต้องการอบรมการผลิตสื่อหรือนวัตกรรม การใช้สถิติในการวิเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 61.73 ครุส่วนหนึ่งต้องการการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำวิจัย ครุขาดแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ครุเสนอว่าควรมีการมอบเกียรติบัตรให้แก่ครุที่สามารถแก้ปัญหาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยได้ นอกจากนี้ควรมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิจัยเนื่องจากครุขาดแหล่งสืบค้นข้อมูลและไม่มีตัวอย่างงานวิจัยให้ดูเป็นแนวทาง การจัดนิทรรศการแสดงผลงานวิจัยจะเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 34.57

1.6 ภาพรวมสภาพปัญหาหรืออุปสรรคในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนและความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านการทําวิจัยของครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ทั้ง 3 เขต ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าครุขาดความรู้ในการทำวิจัย ขาดความรู้เรื่องสถิติ เลือกใช้สถิติในการวิจัยไม่ถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลไม่ได้และขาดความรู้เรื่องการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ไม่สามารถหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยได้ คิดเป็นร้อยละ 59.04 ครุขาดทักษะในการทำวิจัย และขาดประสบการณ์เชิงปฏิบัติ ไม่มีเครื่องมือที่จะใช้ในการทําวิจัยและขาดทักษะในการสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมในการทำวิจัย เนื่องจากไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ครุหลายท่านดำเนินการแก้ปัญหาผู้เรียนอยู่ตลอด เพียงแต่ไม่ได้นำมาเขียนรายงานเท่านั้น เนื่องจากบางส่วนเขียนรายงานวิจัยไม่เป็น ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นจากจุดใด บางส่วนไม่มีเวลาเขียน บางส่วนบอกว่าหากมีเวลาเขียนรายงาน ก็จะไม่ใช้เวลาไปแก้ปัญหาผู้เรียน ครุบางส่วนไม่สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ ไม่รู้ว่าตัวแปรในการวิจัยของตนเองคือสิ่งใด สิ่งใดคือตัวแปรต้น สิ่งใดคือตัวแปรตาม เนื่องจากขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย บางส่วนก็สะท้อนปัญหว่านักเรียนแต่ละคนมีปัญหาต่างกัน นักเรียนแต่ละรุ่นมีปัญหาเหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 48.02 ครุบางส่วนมีความเห็นว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการทําวิจัยในชั้นเรียน จึงไม่ให้เกิดการสนับสนุน ทำให้ครุขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย ไม่มีผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาได้ ครุไม่มีตัวอย่างงานวิจัยที่สามารถดูเป็นแนวทางได้ ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 29.66 ครุต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมพัฒนาครุด้านการวิจัยและเน้นการอบรมลักษณะเชิงปฏิบัติการ รวมถึงการผลิตสื่อและการเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ครุต้องการวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ที่เข้าใจง่าย ครุสามารถนำความรู้มาใช้ในการทําวิจัยได้ คิดเป็นร้อยละ 75.14

2. ผลค้นหาปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยประเด็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำวิจัยของครุ สภาพปัญหาในการทำวิจัยของครุ ปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครุ และแนวทางการพัฒนาครุสู่ความสำเร็จในการทำวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ความสำเร็จในการทำวิจัยของครุ

ประเด็นความสำเร็จในการทำวิจัยของครุ	N	ร้อยละ
ความสามารถในการเลือกปัญหา สามารถระบุปัญหาการวิจัย	3	42.86
การเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัย	3	42.86
ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน	7	100.00
ผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	7	100.00
สามารถแก้ปัญหาได้เพียงบางส่วน ไม่จำเป็นต้องแก้ปัญหาได้ 100%	4	51.14
ได้ชิ้นงาน	1	14.29

จากตารางที่ 1 ประเด็นความสำเร็จในการทำวิจัย พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับความสามารถในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน และผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา คือ ผลลัพธ์สุดท้ายของการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอาจไม่จำเป็นต้องแก้ปัญหาผู้เรียนได้ 100% คิดเป็นร้อยละ 51.14 และความสามารถในการเลือกปัญหา สามารถระบุปัญหาการวิจัย และการเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 42.86 ส่วนได้ชิ้นงาน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครู

ประเด็นปัญหาที่พบในการทำวิจัยของครู	N	ร้อยละ
มีหัวข้อการเขียนรายงานวิจัยครบทุกหัวข้อ แต่มีความคลาดเคลื่อนในบางหัวข้อ เช่น การเขียนผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย	5	71.43
ครูมองการทำวิจัยแยกส่วนกับการสอน	5	71.43
การใช้ภาษาในการเขียนยังไม่เป็นทางการ	4	51.14
เครื่องมือในการทำวิจัยไม่มีคุณภาพ	1	14.29

จากตารางที่ 2 สภาพปัญหาในการทำวิจัยของครู พบว่า ผลงานวิจัยของครูมีหัวข้อการเขียนรายงานวิจัยครบทุกหัวข้อ แต่มีความคลาดเคลื่อนในบางหัวข้อ เช่น ปัญหา วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ ผลการวิจัยและการเขียนสรุปผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไม่ทราบว่าผลการวิจัยแต่ละข้อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อใด อีกทั้งครูมองการทำวิจัยแยกส่วนกับการสอน ครูมองว่าการวิจัยกับการสอนเป็นคนละเรื่องกัน การทำวิจัยทำให้ครูมีภาระงานมากขึ้น การทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระ ทำให้ตนเองเหนื่อย ครูไม่ทราบว่าสิ่งที่ตนเองเจอในชั้นเรียนเป็นที่มาของปัญหาการวิจัย คิดเป็นร้อยละ 71.43 นอกจากนี้ พบว่าปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งของครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน คือเรื่องของทักษะการเขียน ครูใช้ภาษาเขียนในการสื่อสารด้วยภาษาที่ไม่เป็นทางการและเข้าใจยาก ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งกล่าวว่า ทักษะการเขียนเป็นสิ่งที่เกิดจากพื้นฐานเดิมของตัวครู แต่สามารถพัฒนาได้ คิดเป็นร้อยละ 51.14 และเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยขาดคุณภาพเนื่องจากครูไม่เห็นความสำคัญ ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่ส่งผลต่อปลายทางนั่นคือผลการวิจัยของครูนั่นเอง คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู

ประเด็นปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู	N	ร้อยละ
ทักษะการวิจัย	7	100.00
ความรู้ด้านการวิจัย	7	100.00
แรงจูงใจ	7	100.00
การสนับสนุนของหน่วยงานด้านการทำวิจัย	7	100.00
เจตคติต่อการวิจัย	5	71.43

จากตารางที่ 3 ปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่า ปัจจัยที่จะนำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู ได้แก่ ทักษะการวิจัย ความรู้ด้านการวิจัย

แรงจูงใจในการทำวิจัย และการสนับสนุนของหน่วยงานด้านการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 100 และเจตคติต่อการวิจัย เป็นปัจจัยที่จะนำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู คิดเป็นร้อยละ 71.43

3. การหาแนวทางพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีสู่ความสำเร็จในการทำวิจัย พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครู สู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู โดยการจัดอบรมให้ความรู้ควบคู่กับทักษะในการทำวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ปฏิบัติจริง และอาจสร้างคู่มือการทำวิจัยให้ครูสามารถศึกษาหลังจากรับการอบรม นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา โดยครูที่มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จัดให้มีเครือข่ายวิจัยระดับเขตพื้นที่ รวมถึงการเก็บรวบรวมผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของครู โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และจัดตั้งงบประมาณในการทำวิจัย นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการทำวิจัยของครู ปรับวิธีคิดของครูต่อการทำวิจัย ตรวจสอบทักษะกระบวนการในการทำวิจัยของครูว่ามีสาเหตุใดที่ครูยังไม่สามารถทำวิจัยได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลศึกษาสภาพปัญหาในการทำวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่าระดับความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.02$, $SD=0.65$) หากพิจารณารายข้อ พบว่าความคิดเห็นในการทำวิจัยอยู่ระดับปานกลางทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.67 – 3.22 โดยระดับความคิดเห็นของครูต่อการทำวิจัยใน 3 ประเด็นแรกที่มีความเห็นว่าคุณภาพตนเองมีน้อยที่สุด ได้แก่ ทักษะต่อการทำวิจัย ($M=2.67$, $SD=0.74$) ความรู้ต่อการทำวิจัยด้วยตนเอง ($M=2.81$, $SD=0.76$) และแรงจูงใจต่อการทำวิจัย ($M=3.09$, $SD=0.82$) เมื่อสอบถามความคิดเห็นปลายเปิด ครูส่วนใหญ่มีความเห็นว่าครูขาดความรู้ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 59.04 ครูขาดทักษะและประสบการณ์เชิงปฏิบัติในการทำ คิดเป็นร้อยละ 48.02 ครูบางส่วนมีความเห็นว่าขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 29.66 ครูส่วนน้อยมีความเห็นว่ามีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนมาก ส่งผลให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 20.06 อาจเป็นเพราะว่าครูขาดความมั่นใจในการทำงานวิจัยด้วยตนเองและมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าการทำวิจัยกับการสอนเป็นคนละเรื่องกัน ซึ่งการวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและอยู่คู่กับการใช้ชีวิตประจำวันของทุกคนเพียงแต่เรามองการวิจัยเป็นรูปแบบที่ซับซ้อนและแยกออกจากการใช้ชีวิตประจำวันหรือการทำงานประจำจึงทำให้ดูเหมือนว่าการวิจัยเป็นเรื่องที่ไกลตัว แต่แท้จริงแล้วการวิจัยเป็นเรื่องที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา การที่เราจะเกิดทัศนคติที่ดีกับการวิจัย เราต้องปรับมุมมองใหม่ว่าการวิจัยคือชีวิตประจำวันของเราและเรามีความสุขกับการได้ทำงานวิจัยในทุก ๆ วัน เพราะงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในงานประจำของเราโดย เฉพาะการนำวิจัยไปปรับใช้ในการทำงาน หรือ “Routine to Research to Routine” เป็นประเด็นที่มีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้วิจัยนำไปพัฒนางานของตนเองได้อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (วิโรจน์ หมั่นเทพ, 2564) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพินยา ปราณี, ธวัชชัย ไพโรจน์ และรัชฎาพร พิมพ์ชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านนาคอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการณ์การเขียนรายงานที่เป็นรูปแบบ ส่วนใหญ่เป็นการเขียนรายงานแบบไม่เป็นทางการ ปัญหาการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครู คือ ครูขาดความรู้ความเข้าใจด้านการวิจัยในชั้นเรียนขาดทักษะในการสร้างเครื่องมือหรือพัฒนานวัตกรรม ครูขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียน เวลาที่ใช้ในการวิจัยมีน้อย ครูมีภาระงานมากและงบประมาณในการสนับสนุนการวิจัยมีไม่เพียงพอ

ครูมีความต้องการในการพัฒนา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนรายงานวิจัย ในชั้นเรียน 5 บท มีการกระตุ้นให้ครูทุกคนปรับปรุงการเรียนการสอนโดยใช้การวิจัยในชั้นเรียน กำหนดนโยบายในการนิเทศกำกับติดตามและให้ความช่วยเหลือครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูขาดการสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนจากผู้บริหาร ด้านแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ แหล่งข้อมูล งบประมาณ สนับสนุนให้ครูเลือกปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนตามความสนใจหรือถนัด และจัดระบบงานในโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ ครู สนับสนุนให้ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นผู้แทนเข้าร่วมประชุม สัมมนา ด้านการทำวิจัย และ แรงจูงใจภายใน ซึ่งส่งผลให้ครูส่วนใหญ่ ยังไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน (ละมัย แสงคงเรือง, 2556, น. 75; ปราชญา รัตพลที, พูนชัย ยาวีราช และ ประเวศ เวชชะ, 2558, น. 199 – 200

2. ผลค้นหาปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ที่พบว่า ปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน เห็นพ้องตรงกันว่าปัจจัยที่จะนำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู ได้แก่ เจตคติต่อการวิจัย ทักษะการวิจัย ความรู้ด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย และการสนับสนุนของหน่วยงานด้านการทำวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑามาศ อิศระภิญโญ, เฟลิ้นพิศ ธรรมรัตน์, และระภีพรณ ร้อยพิลา (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดสกลนคร วัดผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารและครู โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน จากความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน และเจตคติต่อการทำวิจัยใน ชั้นเรียน พบว่า ผลสำเร็จของการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เจตคติต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับ นอกจากนี้ นริสรา พิงโพธิ์สภ (2563) ศึกษาการทำงานวิจัยที่เป็น เลิศของนักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ คุณลักษณะ ความหมาย และปัจจัยความสำเร็จ พบว่าความสำเร็จของการทำวิจัย เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ 3 เรื่อง ได้แก่ แรงจูงใจในการทำวิจัย แรงจูงใจในการเขียนงานวิจัย และแรงจูงใจในการสอน สอดคล้องกับ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ที่กล่าว ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

3. ผลการหาแนวทางพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส สู่ความสำเร็จใน การทำวิจัย ที่พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ได้กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาครู สู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู โดย การจัดอบรมให้ความรู้ควบคู่กับทักษะในการวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ปฏิบัติจริง และอาจสร้างคู่มือการทำวิจัยให้ครู สามารถศึกษาหลังจากรับการอบรม นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา โดยครูที่มีความสามารถในการ ทำวิจัยในชั้นเรียนหรือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จัดให้มีเครือข่ายวิจัยระดับเขตพื้นที่ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของศิริพร เทพรักษา (2557) กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรมีการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการเพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ควรมี ผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษา โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้และเผยแพร่งานวิจัยในชั้นเรียน อย่างต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดหาเอกสาร ด้านการวิจัยในชั้นเรียนให้ครูผู้สอนได้ศึกษาและทำวิจัย ในชั้นเรียน สร้างความตระหนักว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน มีการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้อันรู้ในการค้นคว้าเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรสนับสนุนงบประมาณและกำหนดให้งานวิจัยใน

ชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความดีความชอบ อีกทั้งวัลย์รัตน์ สุวรรณชัยรบ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียนบ้านอุนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้เสนอ แนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูในการทำวิจัยในชั้นเรียนมี 2 แนวทาง คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน สอดคล้องกับ Clarke & Hollingsworth (2002) ที่ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครู มุ่งองค์ประกอบ 4 ประการ ที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ 1) ปัจจัยภายในตัวครู ประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ และเจตคติ 2) ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การให้ข้อมูล การกระตุ้น การสนับสนุน 3) การฝึกปฏิบัติจริง โดยกระบวนการทดลองพัฒนาครู และ 4) การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน ซึ่งทำให้ครูเกิดความรู้ความสามารถมากขึ้น หากบุคคลได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสม จะส่งผลทำให้มีทักษะพฤติกรรมที่ถูกต้อง และหากมีการพัฒนาทักษะพฤติกรรมที่สม่ำเสมอจนกลายเป็นนิสัย ก็จะช่วยใหบุคคลสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสมได้ (Fisher & Fisher, 1992)

สรุปผลการวิจัย

ระดับความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครราชวิทยาลัยต่อการแก้ปัญหาในการทำวิจัย ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครราชวิทยาลัย คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน และผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รองลงมา คือ ผลลัพธ์สุดท้ายของการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนอาจไม่จำเป็นต้องแก้ปัญหาผู้เรียนได้ 100% และความสามารถในการเลือกปัญหา สามารถระบุปัญหาการวิจัย และการเขียนวัตถุประสงค์ของการวิจัย และส่วนได้ชิ้นงาน

แนวทางพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครราชวิทยาลัยสู่ความสำเร็จในการทำวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้ควบคู่กับทักษะในการวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ปฏิบัติจริง และอาจสร้างคู่มือการทำวิจัยให้ครูสามารถศึกษาหลังจากรับการอบรม นอกจากนี้ควรให้การสนับสนุนพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา โดยครูที่มีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จัดให้มีเครือข่ายวิจัยระดับเขตพื้นที่ รวมถึงการเก็บรวบรวมผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของครู โดยเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และจัดตั้งงบประมาณในการทำวิจัย นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการทำวิจัยของครู ปรับวิธีคิดของครูต่อการทำวิจัย ตรวจสอบทักษะกระบวนการในการทำวิจัยของครูว่ามีสาเหตุใดที่ครูยังไม่สามารถทำวิจัยได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการวิจัย ครูได้สะท้อนว่า ครูมีความต้องการในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แต่ไม่มีความรู้เพียงพอในการทำวิจัยและไม่สามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการวิจัยได้ และมีความต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมในลักษณะของการปฏิบัติการมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาดำเนินงาน จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน โดยจัดอบรมให้ความรู้ในการทำวิจัยแก่ครู ในลักษณะของการปฏิบัติการ ร่วมแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ได้แก่ ศึกษานิเทศก์หรือผู้ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนให้แก่ครู

2. ผลค้นหาปัจจัยที่นำสู่ความสำเร็จในการวิจัยของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ที่พบว่า ปัจจัยที่จะนำสู่ความสำเร็จในการทำวิจัยของครู ได้แก่ เจตคติต่อการวิจัย ทักษะการวิจัย ความรู้ ด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย และการสนับสนุนของหน่วยงานด้านการทำวิจัย ดังนั้น หากหน่วยงานต้นสังกัด ต้องการให้ครูสามารถทำวิจัยได้สำเร็จ ควรสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น การให้ค่าชื่นชม การให้เกียรติบัตรแก่ครูที่ สามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน ด้วยกระบวนการวิจัย หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณและหาแหล่ง เงินทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างพอเพียง จัดหาแหล่งสืบค้นข้อมูล จะส่งผลให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำ วิจัย และพยายามที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการทำวิจัยต่อไป

3. แนวทางพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสสู่ความ สำเร็จในการทำวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้ควบคู่กับทักษะในการวิจัย ให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ปฏิบัติจริง จัดให้มีเครือข่ายวิจัยระดับเขต พื้นที่ โดยเริ่มต้นจากเครือข่ายระดับกลุ่มโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้นำเสนอผลงานวิจัยให้เพื่อนครูในโรงเรียน ระดับ กลุ่มโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่ รวมถึงควรตรวจสอบทักษะกระบวนการในการทำวิจัยของครูว่ามีสาเหตุใดที่ครูยังไม่ สามารถทำวิจัยได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการวิจัยตรงกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิหรือไม่
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของการทำวิจัยไม่สำเร็จในเชิงลึก
3. ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
4. ศึกษาแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยของครู

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของรองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ซึ่งเป็น ผู้ให้คำปรึกษาให้กำลังใจและดูแลช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา และขอขอบคุณนางพิไลพร เกษตรสมบูรณ์ เจ้าหน้าที่ ธุรการ เลขานุการ คณะศึกษาศาสตร์ศิลปศาสตร์ ที่ให้ความช่วยเหลือและประสานงาน คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ดร.อาอีดะ ยีเจ๊ะนิ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส ดร.วัชระ จันทรรัตน์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 3 ดร.ปรียา รียาพันธ์ อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย สงขลาสงขลาครินทร์ วิทยาเขต สุราษฎร์ธานี ดร.ชาครีย์ คะนอง ผู้อำนวยการโรงเรียนตะละไกรทอง สำนักงานเขต พื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ดร.ปณณานิ เจ๊ะหนู่ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโกตา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่ได้เสียสละเวลาเพื่อตรวจเครื่องมือในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะ ทำให้เครื่องมือ ในการวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้การสัมภาษณ์ทุกท่าน ประกอบด้วยรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อาฟีฟิ ลาเต๊ะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โรสนี จริยะมาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวรรตน์ ไวยภูมิ ดร.อุไรวรรณ ชินพงษ์ ดร.นียอ บาฮา และขอขอบคุณคณะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส ที่ให้ความร่วมมือในการสะท้อนปัญหาการทำวิจัยของครูเป็นอย่างดีจนทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ สุดท้ายขอขอบคุณคณะผู้วิจัย เพื่อน ๆ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ที่ให้

คำแนะนำ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ รวมทั้งคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และดูแลช่วยเหลือด้วยดี จนทำการทำวิจัยครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2563, 7 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 137 ตอนพิเศษ 109 ง, หน้า 2 – 3.
- จุฑามาศ อิศระภิญโญ, เพลินพิศ ธรรมรัตน์ และระพีพรรณ ร้อยพิลา. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จของการดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 7 (28), 75 – 86.
- นริศรา พิงโพธิ์สม. (2563). การทำงานวิจัยที่เป็นเลิศของนักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ : คุณลักษณะ ความหมายและปัจจัยความสำเร็จ. *วารสารพัฒนาสังคม*, 22 (1), 100 – 122.
- ประเวศ วะสี. (2557). *การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21*. การประชุมวิชาการ อภิวัตน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย, (น. 29 – 32) กรุงเทพมหานคร : สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.
- ปราชญา รัตพลที, พูนชัย ยาวิราช และ ประเวศ เวชชะ. (2558). แนวทางการส่งเสริมครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในโรงเรียนบ้านสันติสุข อำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย*, 8 (18), 195 – 202.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2546, 11 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 120 ตอนที่ 52 ก, หน้า 17.
- พินยา ปราณี, ธวัชชัย ไพไธล, และรัชฎาพร พิมพิชัย. (2558). การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านนาคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3 (12), 142 – 150.
- ละมัย แสงคงเรือง (2556). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิจัยในชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากพะยูน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย นอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- วลัยรัตน์ สุวรรณชัยรบ, ธวัชชัย ไพไธล และ สุรัตน์ ดวงชาทม. (2558). การพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูโรงเรียนบ้านอุนดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*, 3 (11), 154–160.
- วิโรจน์ หมั่นเทพ. (2564). มุมมองใหม่เรียนรู้วิจัยอย่างมีความสุข. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 4 (1), 223 – 232.
- ศิริพร เทพรักษา. (2557). *แนวทางการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตกระสัง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2555). *ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ในสารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิม พระเกียรติ* พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม พระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. (2563). รายงานผลการบริหารมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประจำปีงบประมาณ 2563. กลุ่มนิเทศและติดตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. (2563). รายงานผลการบริหารมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประจำปีงบประมาณ 2563. กลุ่มนิเทศและติดตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. (2563). รายงานผลการบริหารมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ประจำปีงบประมาณ 2563. กลุ่มนิเทศและติดตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพมหานคร:วี.ที.ซี. คอมมิวนิชั่น.
- Clarke, D. J. & Hollingsworth, H. (2002). *Elaborating a model of teacher professional growth*. Teaching and Teacher Education. 18(8), 947 – 967.
- Fisher, J. D., & Fisher, W. A. (1992). *AIDS-risk behavior Psychological Bulletin*, 111 (3), pp. 455-474.
Retrieved November 12, 2021, from :<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.111.3.455>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
Organizational Climate Factors Affecting Quality of Work Life of Teachers
Under the Secondary Education Service Area Office Songkhla Satun

ภัทริกานต์ บุญฤทธิ์^{*1} และจรัส อติวิทยากรณ²
Pattarikarn Boonyarit^{*1} and Jaras Atiwitthayaporn²

นักศึกษาระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่¹
Student_Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University ¹

ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่²
Education Program Faculty of Education and Liberal Arts, Hatyai University

*Corresponding author, e-mail: pattarikarn.boon@gmail.com เบอร์ติดต่อ : 087-543-0126

(Received: March 11, 2023; Revised: March 22, 2023; Accepted: April 5, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 436 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยบรรยากาศองค์การและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หาความตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ทั้ง 2 ฉบับ ได้ค่า 100. มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 983. และ 983. วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความเสี่ยงของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001. โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 91.50

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the organizational climate factors, 2) the quality of work life of teachers, and 3) the organizational climate factors affecting the quality of work life of teachers under of the Secondary Education Service Area Office, Songkhla Satun. The samples are school administrators and teacher. The sample selection by using Krejcie & Morgan totaling 436 people. The research instrument was an organizational climate factor questionnaire. The reliability value was .983 and the teacher quality of work life questionnaire. There was a confidence value of .983. Data were analyzed using statistics: percentage, arithmetic mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results showed that;

1. The organizational climate factors overall and separately were at a high level. The aspect with the highest average was the performance standard.

2. The quality of work life of teachers overall and separately was at a high level. The ones with the highest mean were the social integration.

3. Factors of organizational climate on performance standard, organizational unity, conflict acceptance, warmth, support, organizational structure and job risk affecting the quality of working life of school teachers under the Secondary Education Service Area Office Songkhla Satun, with a statistical significance at the .001 level, with a predictability of 91.5.

Keywords: Organizational climate Quality of work life of teachers Secondary education

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ให้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของครูที่สำคัญประการหนึ่งคือบรรยากาศองค์การ เพราะการปฏิบัติงานนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ ข้อบังคับ โดยมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้การปฏิบัติงานในบางครั้ง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะต้องพบกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การ เพราะหากหน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย ครูจึงเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อองค์การการศึกษา เพราะการพัฒนาประชาชนในชาติจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมี

ระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็เพราะมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้นหากสถานศึกษามีบรรยากาศที่ดี จะส่งผลให้การทำงานของครูและบุคลากรมีคุณภาพที่ดีด้วย (คทาฐ ม่วงแก้ว, 2558) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันประกอบไปด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมประชาธิปไตยในการทำงาน จังหวะชีวิต และการเกี่ยวข้องกับสังคม (Walton, 1974)

คุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ บรรยากาศในการทำงานเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคลากรภายในองค์การสามารถรับรู้ได้ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีและเหมาะสมจะส่งผลไปถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญในการสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและจะส่งผลให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การใดที่มีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะต้องเป็นบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีรางวัลในการทำงาน แก้ไขความขัดแย้ง มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Litwin & Stringer, 1968) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลให้การบริหารงานขององค์การมีประสิทธิภาพได้เร็วขึ้น แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้การบริหารงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาของตนเอง อัตรากำลังใจครูที่ขาดแคลน ครูรับภาระงานทั้งในและนอกหน้าที่มากเกินไป มีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อย สวัสดิการและรายได้ของครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเดินทาง และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูทั้งสิ้น (สุนิสา สุขหมั่น, 2558, อ้างถึงใน อัญชลี วงษ์จันทร์, 2563)

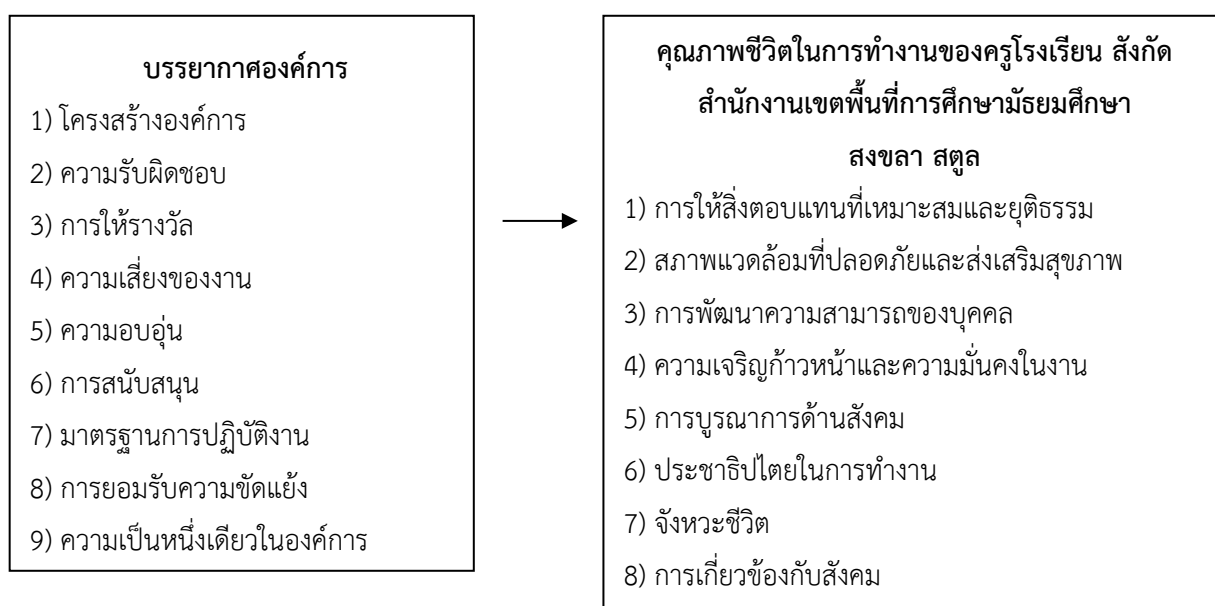
ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หรือผลที่ได้ตามแนวคิดทฤษฎีของลิทวิน และสตริงเกอร์ เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ภายใต้แนวคิดของ Litwin & Stringer และตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ภายใต้แนวคิดของ Walton ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,834 คน

ตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 436 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง มีลักษณะเป็นการสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล ลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับจำนวน 9 ด้าน 34 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับ 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน 32 ข้อ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณา เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความเหมาะสมความถูกต้องของภาษา การใช้ถ้อยคำ วลี และประโยค และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ในตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เท่ากับ 1

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นด้านปัจจัยบรรยากาศองค์การ เท่ากับ .983 และความเชื่อมั่นด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เท่ากับ .983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยขอจริยธรรมจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และการพิทักษ์สิทธิแก่ตัวอย่าง จากนั้นเก็บข้อมูลแบบ Online Survey โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อส่งต่อไปยังตัวอย่าง ทั้งนี้ภายหลังส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ได้ข้อมูลจำนวน 436 ชุด

การพิทักษ์สิทธิตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยใน

ภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย 7) ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจาก
ที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว โดยทำการชี้แจงในแบบสอบถามออนไลน์ก่อนทำการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยสถิติพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลบรรยายการตอบคำถามและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (standard deviation : SD)

3. การวิเคราะห์บรรยายการตอบคำถามที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple
regression analysis) โดยวิธี Enter ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตั้งกมลเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติ
ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (Hair & et al., 2010)

3.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมี
ความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity)

3.2 ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ที่ต้องมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity)
และข้อมูลไม่มี Outliers โดยมีค่า Case Wise เท่ากับ 5 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 436 ดังนั้น เหลือกลุ่มตัวอย่าง
เท่ากับ 431 กลุ่มตัวอย่าง

3.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity)

3.4 ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

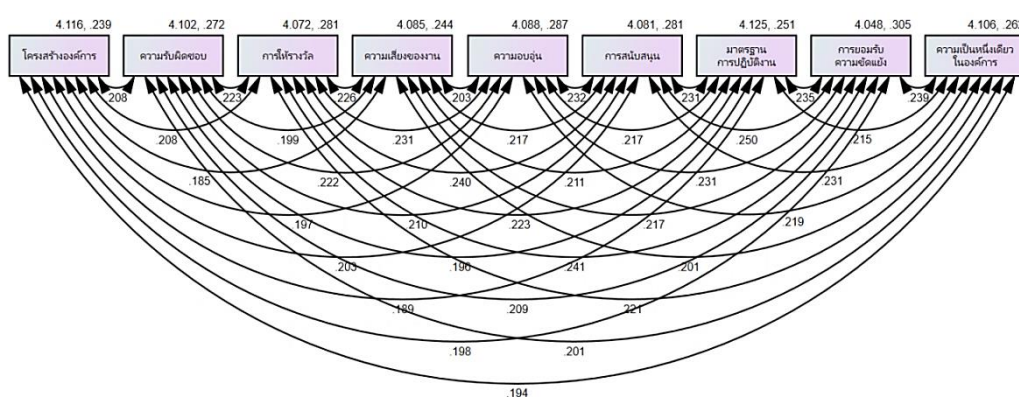
ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 431 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 61.48 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี
มากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 32.25 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด
จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 71 ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งข้าราชการครูมากที่สุด จำนวน 336 คน คิดเป็น
ร้อยละ 77.96 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อย
ละ 33.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยายการตอบคำถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา
สตูล ในภาพรวมรายด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน (n=431)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	4.116	.490	มาก
2	ด้านความรับผิดชอบ (X_2)	4.102	.522	มาก
3	ด้านการให้รางวัล (X_3)	4.072	.531	มาก
4	ด้านความเสี่ยงของงาน (X_4)	4.085	.494	มาก
5	ด้านความอบอุ่น (X_5)	4.088	.536	มาก
6	ด้านการสนับสนุน (X_6)	4.081	.530	มาก
7	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7)	4.125	.502	มาก
8	ด้านการยอมรับความขัดแย้ง (X_8)	4.048	.553	มาก
9	ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ (X_9)	4.106	.513	มาก
รวม		4.094	.469	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.094$, $SD = .469$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.125$, $SD = .502$) รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.116$, $SD = .490$) อันดับสาม ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ($\bar{X} = 4.106$, $SD = .513$) และลำดับต่ำสุด ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.048$, $SD = .553$) ตามลำดับ



ภาพที่ 2 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวน ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

จากภาพที่ 2 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.094$, $S^2 = .352$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4. , 125S^2 = .251$) รองลงมา ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4. , 116S^2 = .239$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.0 , 48S^2 = .262$) ตามลำดับ

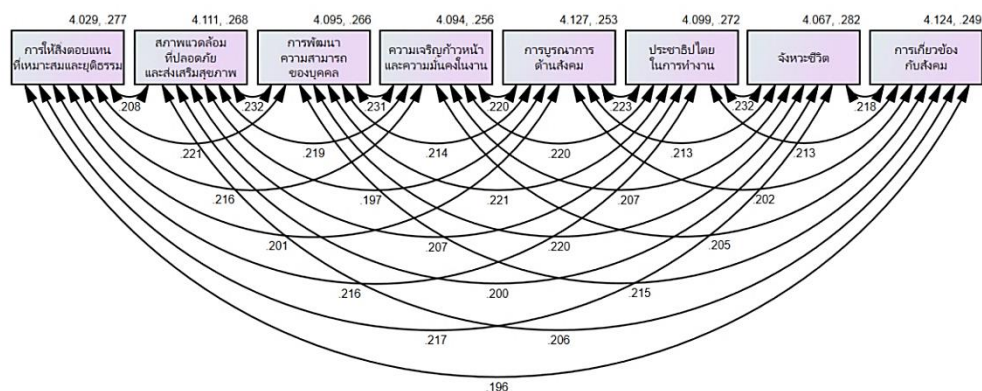
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมรายด้าน

(n=431)

คุณภาพชีวิตของครู	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Y1)	4.029	.527	มาก
2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y2)	4.111	.519	มาก
3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Y3)	4.095	.516	มาก
4 ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y4)	4.094	.507	มาก
5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม (Y5)	4.127	.504	มาก
6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (Y6)	4.099	.522	มาก
7 ด้านจังหวะชีวิต (Y7)	4.067	.532	มาก
8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Y8)	4.124	.499	มาก
รวม	4.099	.469	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.099$, $SD = .469$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X}= 4.127$, $SD = .504$) รองลงมาด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X}= 4.124$, $SD = .499$) อันดับสามด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}= 4.111$, $SD= .519$) และลำดับต่ำสุด ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}= 4.029$, $SD = .527$) ตามลำดับ



ภาพที่ 3 ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

จากภาพที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.099$, $S^2 = .220$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X} = 4.127$, $S^2 = .253$) รองลงมา
ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X} = 4.124$, $S^2 = .249$) อันดับสาม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$
= 4.111 , $S^2 = .268$) และอันดับต่ำสุด คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.029$, $S^2 = .277$)
ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

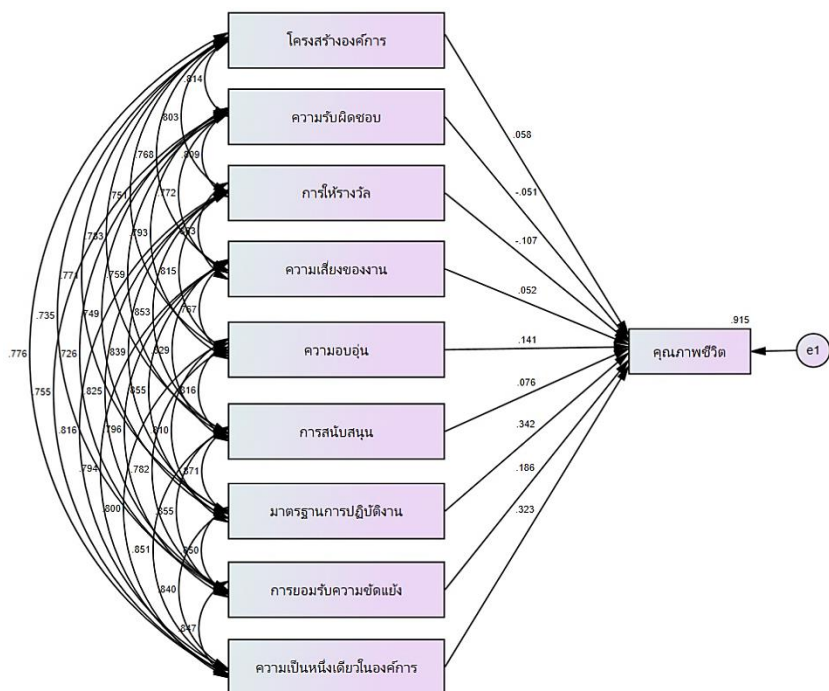
ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยการหาการถดถอย
(Regression Analysis) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	.294	.061.		4.835	<.001.
โครงสร้างองค์การ	.056	.027.	.058.	2.065	.040.
ความรับผิดชอบ	-.045	.026.	-.051.-	1.743-	.082.
การให้รางวัล	-.095	.032.	-.107.-	2.995-	.003.
ความเสี่ยงของงาน	.049	.031.	.052.	1.593	.112.
ความอบอุ่น	.123	.026.	.141.	4.777	<.001.
การสนับสนุน	.067	.032.	.076.	2.091	.037.
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.320	.034.	.032.	9.495	<.001.

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ	B	SE	Beta	t	p-value
การยอมรับความขัดแย้ง	.158	.028.	.186.	5.732	<.001.
ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ	.295	.030.	.323.	9.962	<.001.

R = .957, R² = .915, adj.R² = .914, SE_{est} = .13790, p-value = .001

***p < .001



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

จากตารางที่ 3 และภาพที่ 4 พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 7 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มากที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การ ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .915 แสดงว่าสามารถทำนายปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ร้อยละ 91.5

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อธิบายได้ว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การเป็นสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่และเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งหมด ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้นักบุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน หากบรรยากาศองค์การดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Litwin & Stringer (1968) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์การนำทำงานหรือไม่นั้น ผลการวิจัยพบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์การคาดหวังการรับรู้ตัวเองเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์การในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชชานันท์ โกษณงค์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาวร เชื้อหอม (2563) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2564) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยในภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน อธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกที่ครูได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนา ทำให้ครูมีความสุขพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของครูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้บริหารและครูตระหนักและมีการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารและครูมีความสนใจในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ด้าน ทုံมความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ มีความมุ่งมั่นที่จะถ่ายทอดความรู้ กระตือรือร้น ขยันขันแข็งและภาคภูมิใจ ในความสามารถของตนเอง มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมถึงการจัดสรรเงินเดือนรูปแบบด้านสวัสดิการต่าง ๆ ครูสามารถแบ่งเวลาระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรลี ตระกูลสุทธรักษ์ (2564) ที่ศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 92.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี วงษ์จันทร์ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังที่วอลตัน (1974) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจากลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของบุคคล หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการของมนุษย์ แรงบันดาลใจและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 7 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 มากที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ตามลำดับ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .915 แสดงว่าสามารถทำนาย ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา เขต 3 ได้ร้อยละ 91.5 แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน จึงควรสนับสนุน บรรยากาศองค์การในทุกด้าน ทั้งด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง และด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การในโรงเรียน เป็นตัวแปร สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ บรรยากาศองค์การในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของครู บรรยากาศที่ดีจะทำให้โรงเรียนน่าอยู่ ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงาน ต่างยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความไว้วางใจต่อกัน ตลอดจนเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน การให้ออกาสในการทำงานตามความถนัดย่อมจะส่งผลต่อการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทาง วิชาการ ซึ่งถ้าองค์การใดสามารถปฏิบัติได้ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีบรรยากาศที่ดีและจะทำให้ปัญหาในการปฏิบัติงานในองค์กรลดน้อยลง การดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดงานที่มีคุณภาพตรงกันข้ามกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนไม่ดี จะทำให้โรงเรียนนั้นน่าเบื่อหน่าย ครูไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในที่สุด สอดคล้องกับบัวโล อินทิลาด กล่าวว่าบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ย่อมส่งผลต่อการทำงานสูงกว่าบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ การสร้างเสริมบรรยากาศองค์การให้เป็นไปตามที่พึงประสงค์

จะสามารถจูงใจให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น เมื่อครูมีแรงจูงใจในการทำงานสูงผลงานก็จะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉวีวรรณ เี่ยมพญา ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาพร เชื้อหอม ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การ 7 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา สตูล คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ตามลำดับ โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 91.5

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการยอมรับความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยบรรยากาศองค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างมีเหตุผล ได้แย้งกันด้วยหลักการและมีเหตุผล และยึดประโยชน์ของโรงเรียนและส่วนรวมเป็นหลัก นำมาซึ่งการลดปัญหาความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความรักและผูกพันต่อองค์การ
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูและชุมชนมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน มีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน บูรณาการการเรียนรู้จากห้องเรียนสู่ชุมชน มีส่วนร่วมในการส่งเสริม พัฒนา สร้างความเจริญให้กับชุมชน และให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกับองค์กรภายนอก
3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความเสี่ยงของงาน ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพัฒนา และส่งเสริมปัจจัยบรรยากาศองค์การในแต่ละด้าน เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในพื้นที่อื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
3. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ.

เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ประจวบคีรีขันธ์.

คทาวิฑู ม่วงแก้ว. (2558). *บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ลพบุรี.

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

ณชนันท์ โกษณงค์. (2562). *บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

เมธพร เชื้อหอม. (2563). *บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579)*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

- อัญชลี วงษ์จันทร์. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5 “การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Research to Make A CHANGE), (น.440-449), มหาวิทยาลัยราชธานี, อุบลราชธานี.
- George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr., (1968). *Motivation and climate*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, pp.81-82.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), p. 607-610.
- Litwin, George H. and Robert .A. Stringer. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Richard E. Walton, (1974). Improving the Quality of work Life, *Harvard Business Review* 53, 3 (May – June 1974), p.12.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.

**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2**
Creative Leadership of the School Administrators
Primary Educational Service Pattani Province Area 2

อิตีซาม เจ๊ะหะ^{1*}

Ibteesam Jehha^{1*}

โรงเรียนบ้านตันแซะ (Bantonseah School)^{1*}

*Corresponding e-mail: 736293008@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์ : 091-017-7863

(Received: April 3, 2023; Revised: April 7, 2023; Accepted: April 11, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.60-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีอิสระ การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

Abstract

This research aimed to study: 1) study the level of the creative leadership among primary school administrators and 2) compare the creative leadership level of those school administrators, classified by gender, age, level of education, and level of experience. The sample selection by using Krejcie & Morgan, sample was 277 people. Its content validity was verified by three experts, obtaining an Index of Item Objective Congruence value (IOC) ranged between 0.60-1.00. Its reliability was also tested, obtaining a value of .976. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation.

The t-test, and the F-test with the Scheffe's method have been employed. Results were found as follows.

1. The level of the creative leadership of the school administrators, was at a high level.
2. The school administrators who were different in gender, age, level of education, and level of experience had no differences in term of creative leadership.

Keywords: Creative leadership Administrators Primary Educational Service Pattani Province Area 2

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทยที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นในปัจจุบันนี้ สังคมต้องการสิ่งใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาประเทศเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ การสร้างสรรค์เป็นเป็นความสามารถทางสติปัญญาขั้นสูง อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตเพียงชนิดเดียวบนโลกที่มีความสร้างสรรค์สามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง เพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำโดยอาศัยลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน (เกศณี กฐินเทศ, 2562) 2) ความสามารถในการยืดหยุ่นตามสถานการณ์เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม และสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ (สุทธิชัย นาคะอินทร์, 2561) 3) การมีจินตนาการและรู้จักสร้างภาพขึ้นในใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ (พัฒน์วงศ์ ดอกไม้, 2560) 4) การสร้างแรงจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินด้วยความราบรื่น (อารมณ จินดาพันธ์, 2557) และ 5) การทำงานเป็นทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน เพื่อความเป็นหนึ่งขององค์กร (ปิลันธน์ วีระภัทรกุล, 2560) ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ เหล่านี้เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อย 1 รูปแบบ และมีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา อย่างไรก็ตามจากผลงานที่ปรากฏมีเพียงสถานศึกษาบางแห่งเท่านั้นที่สามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นของตนเองได้ ซึ่งไม่เป็นไปตามจุดเน้นของการพัฒนาสถานศึกษามากนัก สังเกตได้จากผลงานที่มีความซ้ำซ้อน ไม่แปลกใหม่ไปจากปีที่ผ่านมา ๆ มา เนื่องจากผู้บริหารบางท่านยังคงมีแนวคิดที่ติดกรอบเดิมๆ ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ค่อยเปิดใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งจะนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการ

บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2564) ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมหันมาให้ความสำคัญ เช่น การปรับตัว คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม นวัตกรรมงานดี การมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ซึ่งเป็นทักษะที่นำไปใช้ได้ในการจัดการตามแนวโน้มปัจจุบันที่คนรุ่นใหม่จะเปลี่ยนงานข้ามสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถในการนำทักษะที่มีไปปรับใช้ในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ (อมรรัตน์ เตชะนอก, รัชนี จรุงศิริวัฒน์ และ พระฮอนด้า วาหสโท, 2563)

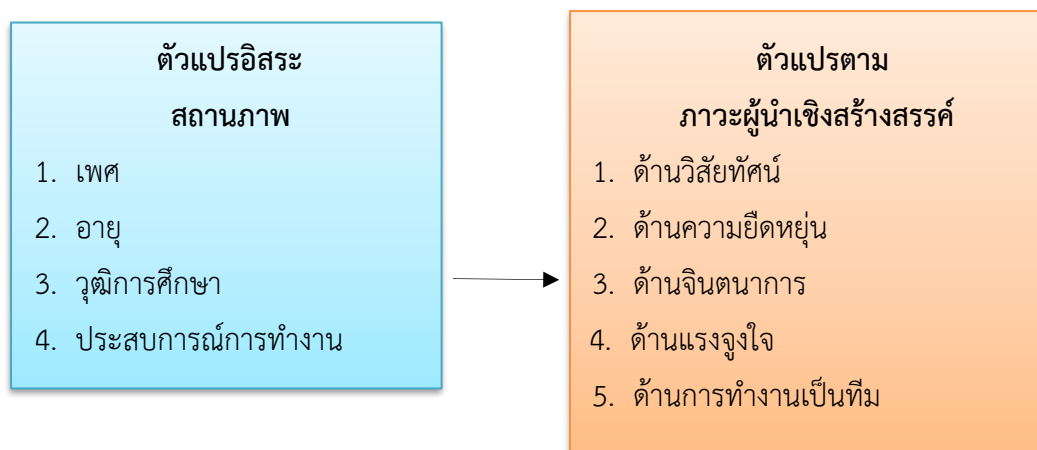
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 20 เรื่อง ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 985 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบกับตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 277 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอต่างๆ ตามเกณฑ์สัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ และ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 มีองค์ประกอบจำนวน 5 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านสาขา การบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานวิจัย จำนวน 1 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ เนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) (อามาล โต๊ะตาหยง, 2561) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลอง (Try-Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามจากการทดลองมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป (ธนภรณ์ นิลพันธ์นันท์, 2562) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .976

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน คือ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างด้วยระบบ Google Form ผ่านแอปพลิเคชัน Line G-mail และ Face Book ของสถานศึกษาถึงครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำนวน 277 คน และผู้วิจัยรับคำตอบจากการส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชัน Google form รวบรวมกลับคืนมา จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าเฉลี่ย (M: Mean) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.: Standard Deviation) การทดสอบค่าทีอิสระ (Independent t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1 ด้านวิสัยทัศน์	3.61	0.59	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.66	0.48	มาก
3. ด้านจินตนาการ	3.56	0.65	มาก
4. ด้านแรงจูงใจ	3.53	0.65	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.52	0.60	มาก
โดยรวม	3.58	0.35	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, $SD=0.35$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}=3.66$, $SD=0.48$) รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=3.61$, $S.D.=0.59$) ด้านจินตนาการ ($\bar{X}=3.56$, $SD=0.65$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}=3.53$, $SD=0.65$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.60$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏดังตารางที่ 2-8

ตาราง 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	P-Value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.58	0.63	3.62	0.58	-0.51	0.61
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.74	0.50	3.64	0.48	1.57	0.12
3. ด้านจินตนาการ	3.68	0.73	3.52	0.62	1.70	0.09
4. ด้านแรงจูงใจ	3.64	0.68	3.49	0.63	1.63	0.10
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.48	0.62	3.53	0.59	-0.65	0.52
โดยรวม	3.62	0.39	3.56	0.34	1.26	0.21

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม เพศ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value	คู่ที่แตกต่างกัน
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3	0.88	0.29	0.84	0.47	-
	ภายในกลุ่ม	273	95.82	0.35			
	รวม	276	96.70				
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3	0.86	0.29	1.22	0.30	-
	ภายในกลุ่ม	273	63.81	0.23			
	รวม	276	64.66				
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.38	0.79	1.89	0.13	-
	ภายในกลุ่ม	273	114.64	0.42			
	รวม	276	117.02				
4. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	3	4.55	1.52	3.72**	0.01	(2,3)
	ภายในกลุ่ม	273	111.30	0.41			
	รวม	276	115.86				
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.86	0.29	0.80	0.49	-
	ภายในกลุ่ม	273	97.32	.36			
	รวม	276	98.17				

	ระหว่างกลุ่ม	3	0.88	0.29	2.36	0.07
โดยรวม	ภายในกลุ่ม	273	33.85	0.12		
	รวม	276	34.72			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตาม อายุ พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบคู่ที่ต่างกัน พบว่า คู่ที่ต่างกัน มี 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแรงจูงใจ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 30 ปี (n = 50)	31 – 40 ปี (n = 72)	41 – 50 ปี (n = 107)	51 ปี ขึ้นไป (n = 48)
		3.61	3.71	3.42	3.43
31 – 40 ปี	3.71		-	0.29*	0.28
41 – 50 ปี	3.42			-	-0.01
51 ปี ขึ้นไป	3.43				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามอายุ ด้านแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี กับผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	P-Value
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านวิสัยทัศน์	3.60	0.61	3.67	0.49	-0.93	0.35
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.65	0.51	3.71	0.33	-0.91	0.36
3. ด้านจินตนาการ	3.56	0.65	3.59	0.67	-0.27	0.79
4. ด้านแรงจูงใจ	3.52	0.65	3.59	0.63	-0.66	0.51
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.56	0.58	3.32	0.63	2.40*	0.02
โดยรวม	3.58	0.36	3.58	0.33	0.01	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-Value	คู่ที่แตกต่าง
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.22	0.62	0.54	-
	ภายในกลุ่ม	274	96.27	0.35			
	รวม	276	96.70				
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	1.69	0.19	-
	ภายในกลุ่ม	274	63.88	0.23			
	รวม	276	64.66				
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.52	0.26	0.61	0.55	-
	ภายในกลุ่ม	274	116.50	0.43			
	รวม	276	117.02				
4. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.10	1.55	3.76*	0.02	(1,2)
	ภายในกลุ่ม	274	112.76	0.41			
	รวม	276	115.86				
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.41	1.21	3.45*	0.03	ไม่พบคู่ที่แตกต่าง
	ภายในกลุ่ม	274	95.76	0.35			
	รวม	276	98.17				
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.59	0.29	2.37	0.10	-
	ภายในกลุ่ม	274	34.13	0.12			
	รวม	276	34.72				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านแรงจูงใจผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี ส่วนผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีของเชฟเฟ

(Scheffe's Method) พบว่าไม่พบคู่ที่แตกต่าง เนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคูไหนแตกต่างกัน ปรากฏดังตารางที่ 7-8

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านแรงจูงใจ

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
		(n = 43)	(n = 148)	(n = 86)
		3.75	3.53	3.42
น้อยกว่า 5 ปี	3.75	-	0.23	0.33*
6 – 10 ปี	3.53		-	0.10
มากกว่า 11 ปี	3.42			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านแรงจูงใจเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	6 – 10 ปี	มากกว่า 11 ปี
		(n = 43)	(n = 148)	(n = 86)
		3.61	3.57	3.38
น้อยกว่า 5 ปี	3.61	-	0.04	0.23
6 – 10 ปี	3.57		-	0.19
มากกว่า 11 ปี	3.38			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคูไหนแตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.58, SD =0.35) สอดคล้องกับเกศณี กลิ่นเทศ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุรินทร์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจสืบเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 กำหนดให้สถานศึกษามีนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการศึกษาอย่างน้อย 1 รูปแบบ และมีนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างน้อย 1 นวัตกรรมต่อภาคการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวความคิดให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนมีการนำสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2564) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ภาพความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นต้นแบบ และมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเขาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561)

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ตามตัวแปรเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับอาหมาล โต๊ะตาหยง (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับตัวของแต่ละบุคคลมากกว่าในการที่จะแสดงออกพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเป็นสำคัญ และในปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันและเสมอภาคในทุกๆ ด้าน

ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี สอดคล้องกับซอพี ราเซะ (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากอายุของผู้บริหารไม่ได้บ่งบอกหรือแสดงออกถึงการมีสภาวะของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากการแสดงออกถึงการมีสภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ประกอบเข้าด้วยกัน เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายด้านการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน (รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2560)

ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสู่มาตรฐานมืออาชีพ โดยการเพิ่มศักยภาพ

ของตนเองผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งมีหลักสูตรบทเรียนออนไลน์หลากหลายหลักสูตร สามารถที่จะเลือกเข้าไปศึกษาได้ตามความสนใจ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2, 2564)

ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านแรงจูงใจและด้านการทำงานเป็นทีม ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านแรงจูงใจโดยใช้วิธีของเชฟเฟพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 คู่ คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 11 ปี และผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้วิธีของเชฟเฟพบว่า ไม่พบคู่ที่แตกต่าง อาจเนื่องจากค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงไม่สามารถบอกได้ว่าคู่ไหนแตกต่างกัน สอดคล้องกับศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2 มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาที่ชัดเจน คือ การใช้หลักการบริหารงาน 4 ฝ่าย โดยการกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และรู้จักปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรพัฒนาผู้บริหารในด้านการทำงานเป็นทีมเนื่องจากมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.52$, $SD=0.60$) โดยการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน และมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา และปรับเปลี่ยนแผนงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกอันจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป
3. ควรมีการศึกษการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- เกศณี กลืนเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ซอพี ราเชษ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปิลันธน์ วีระภัทรกุล. (2560). *รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด บุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563*. ปัตตานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2.

- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อามาล โต๊ะตาหยง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์ เครือข่าย เรื่องวิทย์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.ปริญญาโทบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2557). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครูของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *ประเภทสามัญศึกษา. บัณฑิตศึกษา*, 11(53), 9-13.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอ เมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ปริญญาโทบริหาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ เตชะนอกและคณะ. (กันยายน 2563). การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต ขอนแก่น*, 7(9), 1-14.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.