



EAI
JOURNAL

ISSN: 2822-0056(Print)

วารสาร

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
Educational Administration and Innovation Journal

INNOVATION



ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2568
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ISSN: 2822-0056 (Print)

ISSN: 3027-8384 (Online)

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND INNOVATION JOURNAL
FACULTY OF EDUCATION, NAKHON SAWAN RAJABHAT UNIVERSITY

วารสารราย 4 เดือน ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2568

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
398/1 หมู่ที่ 3 ตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ 60130
โทร. 0-5621-9100 ต่อ 2102

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์
โทร. 096-6622428

<http://edu.nsrj.ac.th/2018/>

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดพิมพ์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่อันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ในยุคลสมัยแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักวิชาการ อาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยรับพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีสาระเกี่ยวกับการศึกษา ปรัชญาการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอน จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา วิจัยและสถิติการศึกษา การประกันคุณภาพ การศึกษาพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพครู พหุวัฒนธรรมศึกษา แหล่งวิทยาการการเรียนรู้และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา

เจ้าของวารสาร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์

Dean, Faculty of Education

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์

Asst.Prof. Dr.Thinnakorn Cha-umpong

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพัทธา สังข์ยก

Asst.Prof. Niphattha Sangyok

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา

Prof. Dr.Vithaya Jansila

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

Assoc.Prof.Dr. Chaiya Pawabutr

รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เรืองรอง

Assoc.Prof.Dr. Passkorn Roungrong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง

Asst.Prof.Dr. Yongyouth Yaboonthong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์

Asst.Prof.Dr. Kampanart Kusirirat

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Khonkaen University

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Sakonkakhon Rajabhat University

มหาวิทยาลัยนเรศวร

Naresuan University

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Chiang Mai University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

Bansomdejchaopraya Rajabhat University

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง

Asst.Prof.Dr. Satorn Subruangthong

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธิเชม

Asst.Prof.Dr.Duangjai Puttasem

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Nakhon Sawan Rajabhat University

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ

ฉบับแรกของปี

มกราคม – เมษายน

ฉบับที่สองของปี

พฤษภาคม – สิงหาคม

ฉบับที่สามของปี

กันยายน – ธันวาคม

ศิลปกรรม

นายราเมศ ชาญณรงค์

Mr. Rames Channarong

ภาพปก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์และนายราเมศ ชาญณรงค์

สำนักงาน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

398/1 หมู่ที่ 3 ตำบลย่านมัทรี อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ 60130

โทร. 0-5621-9100 ต่อ 2102

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์

โทร. 096-6622428

<http://edu.nsruc.ac.th/2018/>

บทความที่นำมาตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรก แล้วจัดให้มีกรรมการภายนอกร่วม
กลั่นกรอง (Peer Review) และประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double - Blind
Peer Review คือปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เอื้อนช้าง

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งโรจน์ แก้วอุไร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุณี บุญพิทักษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก

อาจารย์ ดร.พนัส จันทศรีทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณะราช

รองศาสตราจารย์ ดร.ณิรดา เวชญาลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ขาวประทุม

รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัติ คุณแก้ว

รองศาสตราจารย์ ดร.สรวงพร กุศลส่ง

รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา พุ่มพชาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสรี แสงอุทัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาگانต์ เรืองสุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ฝาระนัด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิทยาลัย

ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์

รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศน์ัย กิริติรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิกรม สุขชนิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศ์กุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญ์ ปิยนนทศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต
นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนันท์ เถียรประภากุล
อาจารย์ ดร.หทัยทิพย์ สิชฌนทกสมิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช บุญเขียว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญ์ บุญส่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิญา ใจเย็น
อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
อาจารย์ ดร.พงศธร ไพจิตร
อาจารย์ชญาณุตม์ บุญพระเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยพล ธงภักดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรภรณ์ คชินทร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษณุภรณ์
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แนนเนียน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทิพย์ ยะพู
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาทิพย์ งามนิล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย เทียมทัน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภากร โพธิ์คง
อาจารย์ ดร.ไกรวิญญ์ ดีเอม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 10 จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย ให้กับนักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายเชิงวิชาการ

ดังนั้นฉบับปีที่ 5 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – เมษายน 2568 ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 20 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย จำนวน 11 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 9 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องทางวิทยาศาสตร์สาขา โดยถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้พิจารณาคัดเลือก

ในส่วนเนื้อหาของวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ทางกองบรรณาธิการจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เพื่อให้มีความหลากหลายและสามารถนำเสนอนวัตกรรมทางด้านการบริหารการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนผลงานให้นักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัยกองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานกับผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวารสารให้ได้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบคุณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าวารสารวิชาการฉบับนี้มีเนื้อหาที่น่าสนใจและทรงคุณค่าทางกองบรรณาธิการจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพวารสารให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือ ผลงานวิจัย ให้แก่บทความที่มีคุณภาพต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ขัมพงษ์

บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์ และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

	หน้า
วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	ง
สารจากบรรณาธิการ	ฉ
สารบัญ	ช
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการพัฒนาที่ยั่งยืน	
ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT	1
อภิสิทธิ์ สุนทรพจน์, ศุภศิริ บุญประเวศ, สุขุม เฉลยทรัพย์, สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์	
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์	
THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND	
ACTIVE LEARNING MANAGEMENT OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION	
SERVICE AREA OFFICE PHETCHABUN	10
ชัยมงคล แก่นโท, จิตมา วรรณศรี	
ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู	
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1	
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL	
ADMINISTRATORS AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SMALL-SIZED	
SCHOOLS UNDER THE SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.	23
ณิกานต์ อินทพุก, จิตมา วรรณศรี	
เทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล	
DECISION-MAKING TECHNIQUES FOR DIGITAL ERA ADMINISTRATORS	37
ขวัญทิพย์ เดชมดุง, สาร ทรัพย์รวงทอง, กัญญาภรณ์ เจริญพร	
การศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร	
A STUDY ON THE SAFETY MANAGEMENT OF SCHOOLS IN THE 9 TRAMIT GROUP	49
จิราภรณ์ ดีแล้ว, จารุวรรณ นาดัน	
การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์	
THE STUDY OF FINANCIAL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTION UNDER NARESUAN	
CONSORTIUM	62
สุรวิทย์ คำยอด, จารุวรรณ นาดัน	
นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการ	
ท่องเที่ยวของชุมชน	
INNOVATIVE ONLINE VIDEO MEDIA USING LEARNING RESOURCES AS A BASE WITH A PROCESS	
OF PARTICIPATING IN COMMUNITY TOURISM PROMOTION	73

เยาวเรศ ภัคดีจิตร การบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัลรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ EFFECTIVE MANAGEMENT OF NEW DIGITAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS	89
ศิริวิมล เกิดสมบูรณ์, สุรรัตน์ แสงพรเลิศ, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, กัลยาภรณ์ เจริญพร การพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน THE DEVELOPMENT OF SPEAKING SKILLS BY STORYTELLING ACTIVITIES FOR EARLY CHILDHOOD	97
ธนภรณ์ จรรยาขันติกุล, มาวิญญะห์ สาและ, จุฑามาศ พุทธิวรรณ, ปัญญา แก้วมาลัยรัตน์ การนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา IMPLEMENTING EDUCATIONAL POLICIES INTO PRACTICE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS	108
พัทธพงศ์เพ็ญ ดิษสละ, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, กัลยาภรณ์ เจริญพร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF COMMUNITY PARTICIPATION IN BUILDING RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOLS AND COMMUNITIES	116
วัฒนา ก้องแดนไพร, ธนวรรณ ศกุนตนาค, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, กัลยาภรณ์ เจริญพร ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก THE NEEDS ASSESSMENT AND THE ADMINISTRATIVE GUIDELINES FOR EXCELLENCE SCHOOLS ADMINISTRATIVE UNDER THE PHITSANULOK PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION	126
ชุตินันท์ แจ่มจันทร์, จิตติมา วรณศรี ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม: เสรีภาพทางปัญญาและการสร้างความหมายในการเรียนรู้ตลอดชีวิต EXISTENTIALISM IN EDUCATION: INTELLECTUAL FREEDOM AND CREATION OF THE MEANINGFUL LIFELONG LEARNING	140
สรายุธ รัตมี, ณัฐพล มีแก้ว ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 FACTORS AFFECTING THE ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS OF PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2	154
ณัฐฐันรี บางศรี, สกักรพร เขาวนชัย แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล GUIDELINES FOR MANAGING EDUCATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DIGITAL ERA	169
ธนวรรณ ศกุนตนาค, วัฒนา ก้องแดนไพร, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, กัลยาภรณ์ เจริญพร การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร THE FACTOR ANALYSIS OF SPIRITUAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR IN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHICHIT	182
ดวงพร พุ่มจำปา, สกักรพร เขาวนชัย	

การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2	
MONITORING AND EVALUATION OF BASIC EDUCATION RECOVERY FROM LEARNING LOSS IN SCHOOLS UNDER THE KAMPHAENG PHET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	194
ปวิณวัชร ขุนเทียนชมชาติ	
การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ	
MULTIDIMENSIONAL SCALING	207
ปิยะ ทองมา, ขจรเกียรติ เอี่ยมสะอาด, ศุภกร ขวาลกิจ, วิภารัตน์ โสภารทิตาชาต	
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวน กุหลาบวิทยาลัย	
THE PARTICIPATION IN ACADEMIC AFFAIR ADMINISTRATION OF THE BASIC EDUCATION COMMITTEE OF THE GROUP OF SUAN KULARB WITTAYALAI SCHOOLS	223
ศักดิ์ศิริ พามา, ปณิดา เนืองพะนอม, ธันยรัตน์ ทองบุญตา	
การจัดการศึกษาฐานสมรรถนะตามแนวคิด TRIPPLE ONE MODEL สู่การเรียนรู้ภาวะอิสระของผู้เรียน อาชีวศึกษาเกษตร	
COMPETENCY-BASED EDUCATION MANAGEMENT BASED ON THE TRIPLE ONE MODEL TOWARDS AUTONOMOUS LEARNING FOR AGRICULTURAL VOCATIONAL STUDENTS	241
วัชรพล บุญประกอบ, วิเชียร อารังโสติสกุล, จักรกฤษณ์ จันทะคุณ	
ภาคผนวก	252
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	253

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการพัฒนาที่ยั่งยืน ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT

อภิษฎรนต์ สุนทรพรพันธ์¹, ศุภศิริ บุญประเวศ², สุขุม เฉลยทรัพย์³, สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์⁴, จิราณัฐ โสภา⁵
Apinrat Suntornponpan¹, Supasiri Boonprawes², Sukhum Chaleysub³, Supaporn Tungdamnarnsawad⁴,
Jiranuch Sopha⁵

Corresponding Author E-mail: abhinjarat2351@gmail.com

Received: Dec 11, 2024; Revised: Jan 25, 2025; Accepted: Feb 24, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กร โดยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มุ่งเน้นการใช้จริยธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความยุติธรรมและเป็นธรรมกับทุกคน โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ดี ตลอดจนการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับทีมงาน ทำให้เกิดความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งเป็นบรรยากาศของการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาที่ยั่งยืนคือการพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการในสังคมปัจจุบัน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว โดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพราะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมบนความรับผิดชอบ และมีความโปร่งใส ซึ่งส่งผลที่ดีต่อความยั่งยืนขององค์กร การบริหารองค์กรด้วยหลักคุณธรรม และมีภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านพฤติกรรม ความยุติธรรม ความเคารพนับถือ ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ มุ่งเน้นการบริหารเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของชุมชน ธรรมชาติ และการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความไว้วางใจและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ควบคู่กับความรู้ความสามารถ เพื่อบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณธรรม สร้างแรงบันดาลใจ และขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหาร, การพัฒนาที่ยั่งยืน

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

¹ Student in Doctor of Education Degree, Educational Leadership Graduate School, Suan Dusit University.

^{2,3,4,5} อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

^{2,3,4,5} Advisor, Faculty of Education, Suan Dusit University

Abstract

This article aims to present the relationship between ethical leadership of executives and sustainable development in organizations. Ethical leadership refers to the behavior of leaders who prioritize ethics in driving the organization toward success. It involves demonstrating fairness and justice for all individuals while adhering to moral principles and values. Furthermore, ethical leaders inspire and set a good example for their teams in doing what is right. Ethical leadership fosters trust, cooperation, and collaboration within an organization, creating an environment conducive to effective development. Sustainable development is defined as development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs. It aims to achieve a balance between economic growth, social well-being, and environmental preservation, while ensuring a good quality of life and economic stability without depleting natural resources.

Ethical leadership plays a crucial role in promoting sustainable development. It enables executives to make responsible and transparent decisions, directly contributing to the long-term sustainability of both the organization and its environment. Leading with integrity, ethical behavior, and alignment with societal values such as justice, respect, honesty, trust, and accountability creates an organizational culture that fosters fairness and collaboration. A commitment to sustainable development, environmental responsibility, community involvement, and good governance ensures equitable access to resources for all stakeholders, which enhances operational efficiency. Additionally, ethical leadership allows organizations to adapt to social and economic challenges effectively. Therefore, executives should focus on developing their ethical leadership skills, understanding that leadership based on ethical values, empathy, and inspiration contributes to building a positive organizational culture. This approach drives long-term development in all aspects economic, social, and environmental.

Keywords: Ethical Leadership, Administrators, Sustainable Development

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ของผู้บริหารเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องดำเนินงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ เป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม (กัญญาภัก ไช้เพชร. 2565: 55) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางปัญหาและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เพราะการพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ได้หมายถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจเพียงเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการดูแลสังคม การรักษาสิ่งแวดล้อม และการให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจริยธรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและโลกตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ที่เน้นให้ความสำคัญในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยองค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาที่ยั่งยืนไว้ 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านสังคม (People) 2) มิติด้านเศรษฐกิจ (Prosperity) 3) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) 4) มิติด้านสันติภาพและสถาบัน (Peace) และ 5) มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ(สอวช.). 2564: ออนไลน์) จึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะต้องตัดสินใจดำเนินการเรื่องต่าง ๆ บนพื้นฐานของความถูกต้อง รอบคอบ รัดกุม สะท้อนถึงค่านิยมเชิงบวกและการนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและผลเสียที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คนและความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว พร้อมทั้งเป็นผู้ขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อก่อรูปทางความคิดและเกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมรวมทั้งตอกย้ำจนตกผลึกเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. 2567: 258) และเมื่อทุกคนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่วางอยู่บนพื้นฐานของทางจริยธรรมก็จะนำไปสู่การพัฒนาในทุกด้านได้อย่างยั่งยืน (Ardichvili. 2009: 445)

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักในการผลักดันและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเชื่อมโยงกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทต่าง ๆ รวมถึงการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่การพัฒนาในระยะยาวที่มีความสมดุลและยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความซื่อสัตย์สุจริตแสดงออกถึงความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่อย่างทั่วถึงด้วยความเต็มใจ รวมถึงการแสดงออกถึงการตัดสินใจต่อปัญหาหรือการดำเนินงานด้วยความมีสติจากจิตสำนึกของการมีคุณธรรมจริยธรรม (กัญญาภัก ไช้เพชร. 2565: 55) เป็นคุณลักษณะความดีงามทางด้านจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำ การบริหารจัดการ และการสื่อสารที่แสดงให้เห็นถึงคุณธรรมจริยธรรมในการนำ การตัดสินใจ และการบริหารจัดการองค์กรจนได้รับความไว้วางใจและเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (วิไลลักษณ์ ฐีกิจ. 2567: 434) โดยเป็นแนวทางในการนำองค์กรที่ผู้นำให้ความสำคัญกับหลักการทางจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม การตัดสินใจ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น การรักษาความยุติธรรม และการส่งเสริมค่านิยมและ

วัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (Brown, et al. 2006: 595) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรมโดยยึดหลักจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม จนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมส่วนรวมจนสามารถนำพาองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อชิรญาณ แยมัท. 2562: 42) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังมีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในองค์กร เนื่องจากการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบและโปร่งใสช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว (Northouse. 2019) และยังเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของบุคคลในองค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและการปฏิบัติของผู้ตาม สามารถทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามมีการประพฤติปฏิบัติและแสดงออกไปในทางที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ การแสดงออกของผู้นำที่สะท้อนถึงการมีคุณธรรมจริยธรรม และการบริหารองค์กรโดยอาศัยหลักการทางจริยธรรม การคำนึงถึงความถูกต้อง การมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการให้ความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรในทุกด้าน และผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นผู้ที่ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาด้านจริยธรรม

ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรโดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหาร เพราะเป็นบุคคลที่สามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่คำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามเพื่อก่อให้เกิดคุณภาพของงานที่สมบูรณ์ ทำสิ่งที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ เป็นคนดี เป็นผู้ฟังที่ดี เคารพและรับฟังผู้อื่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ นึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร (Kocabas, et al. 2009) ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคน เป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ และไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย เป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น เป็นผู้ให้แรงบันดาลใจ กล้าหาญเข้มแข็ง และกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติโดยการให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรมใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2559: 182) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการกระตุ้น จูงใจ เป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นเชื่อถือ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน และนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตามส่งผลให้เกิดการยอมรับนับถือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน (ปัทมวรรณ โชติกลาง. 2566: 25) นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักของจรรยาบรรณวิชาชีพ ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจในการบริหารงาน (ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. 2562: 13) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สามารถจูงใจผู้อื่นได้ ในท้ายที่สุดจะนำมาซึ่งการยกระดับจริยธรรมต่อความประพฤติของทั้งผู้นำและผู้ตาม ทำให้เกิดการยอมรับและพึ่งพาซึ่งกันและกัน (วันเฉลิม รูปสูง. 2564: 24)

สรุปได้ว่า การที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในเชิงบวกทั้งของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคล ตลอดจนระบบในการทำงานขององค์กรที่มีลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารเชิงจริยธรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความ

ยุติธรรม ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความน่าเคารพ และด้านความเป็นพลเมืองดี (วิภาวดี อินทร์ด้วง. 2561: 75) จากนั้นมีนักวิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเหลือเพียง 4 ด้าน คือ ด้านการมีคุณธรรมและความดี ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ และด้านความเคารพนับถือ (กัญญาภัค ไช้เพชร, และคนอื่น ๆ. 2565: 57) และล่าสุดได้มีผู้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความเคารพนับถือ ด้านความเป็นพลเมืองดี ด้านความรับผิดชอบ และด้านความไว้วางใจ (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. 2566: 23)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความหลากหลายตามแนวความคิดของผู้วิจัย แต่ข้อค้นพบที่มีนักวิชาการกล่าวถึงตรงกันมี 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเคารพนับถือ และด้านความเป็นพลเมืองดี โดยมีลักษณะดังนี้

ด้านความยุติธรรม (Show Just) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และเป็นกลาง ปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและความถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Archie Carroll และ Ann Buchhaltz ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความเที่ยงธรรม และต้องสามารถตัดสินใจโดยใช้หลักจริยธรรมเป็นพื้นฐาน โดยต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และบูรณาการปัญหาทางจริยธรรมเข้ากับการบริหารจัดการ คุณลักษณะสำคัญ คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง พิจารณาผลกระทบต่อทุกฝ่าย และมีความยุติธรรม (Carroll & Buchhaltz. 2015)

ด้านความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความจริงใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความเป็นธรรม มีการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และตัดสินใจในทางที่จะก่อให้เกิดผลดี ก่อให้เกิดความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ที่ให้ทัศนะว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุในการสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดคุณภาพ

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา โดยมุ่งมั่นให้มีประสิทธิภาพ และยอมรับผลดีผลเสียที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งตรงกับ Northhouse ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม และต้องให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมรวมถึงการสร้างระบบที่ส่งเสริมให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาตนเองคุณลักษณะสำคัญ คือ การมีความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารงานอย่างเป็นธรรม และการให้ผู้ตามมีส่วนร่วม (Northhouse. 2012)

ด้านความเคารพนับถือ (Respect Others) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความซาบซึ้งตระหนักในคุณค่า รู้ถึงคุณค่าที่ดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งเกิดการยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความเคารพนับถืออย่างสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างเหมาะสมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งสอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564) ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความเคารพนับถือเกิดจากการสร้างการยอมรับศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการให้เกียรติผู้อื่นในการทำงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของการบริหาร

ด้านความเป็นพลเมืองดี (Good Citizen) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตามหลักกฎหมาย กฎระเบียบ หรือข้อบังคับของสังคมที่ถือปฏิบัติร่วมกัน ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และทำหน้าที่ของตนโดยไม่ขาดตกบกพร่อง เคารพความคิดเห็นของผู้อื่นและดำรงตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจพร ฉินอังกูร (2562) ที่สรุปว่า องค์ประกอบความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองที่ดี องค์ประกอบด้านมีจิตสำนึกยุติธรรมในสังคม และองค์ประกอบด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง

การพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากโลกของเรากำลังเผชิญกับปัญหาวิกฤตหลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่เกินกว่าความสามารถในการฟื้นฟู และความไม่เสมอภาคในสังคม แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบันโดยไม่ทำลายความสามารถในการตอบสนองความต้องการในอนาคต การพัฒนาอย่างยั่งยืนจึงมุ่งให้ความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้โลกยังมีความสามารถในการพัฒนาในอนาคต (บานชื่น นักการเรือน. 2559: 67) การพัฒนาในรูปแบบนี้จึงเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองกับความต้องการของคนยุคปัจจุบัน ที่ต้องไม่ทำให้คนรุ่นต่อไปในอนาคตต้องลดขีดความสามารถของตนเองในการพัฒนา โดยทั้งนี้ต้องทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น มีระบบสังคมเป็นธรรม มีระบบเศรษฐกิจมั่นคง มีสิ่งแวดล้อมที่ดีพึ่งพาจากภายนอกให้น้อยลง เน้นการพึ่งพาตนเอง ประชากรรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรเพื่อการผลิต (สถาบันไทยพัฒน์มูลนิธิบูรณะชนบทแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์. 2563)

การพัฒนาที่ยั่งยืนเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียระดมแนวคิดกันเพื่อหาแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยที่ไม่กระทบต่อความต้องการและการพัฒนาในอนาคตหรือเป็นปัญหาของคนในรุ่นถัดไป โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและสร้างความสมดุลระหว่างมิติต่าง ๆ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เป็นการทำงานที่ร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชน เพื่อวางแผนการพัฒนาในทุกมิติร่วมกันและสอดคล้องกับวิถีชีวิตที่เป็นไปตามธรรมชาติของบริบทพื้นที่นั้น ๆ ป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงสามารถเป็นองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดการต่อยอดการพัฒนาสืบต่อไปได้ (พุทธินันท์ ภาคเจริญ. 2565: 9) การพัฒนาที่ยั่งยืนนี้จึงมีลักษณะเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการ (Integrated) คือ ทำให้เกิดเป็นองค์รวม (Holistic) หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหมดที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์ และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือ มีดุลยภาพ (Balance) (วิชัย เทียนถาวร. 2560: 316)

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นกระบวนการพัฒนาและการร่วมมือกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทุกภาคส่วนที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของผู้คนในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนในอนาคตลดลง ซึ่งการพัฒนาที่ยั่งยืนมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นการนำองค์กรด้วยหลักการของความถูกต้อง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร แต่ยังมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลายมิติ เช่น การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม (Maak, et al. 2006: 99) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะส่งเสริมการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบระยะยาวและตอบสนองต่อความท้าทายในสังคมและสิ่งแวดล้อมที่องค์กรต้องเผชิญ (Waldman, et al. 2006: 1703) การนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารองค์กรทำให้การตัดสินใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หรือการพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ตลอดจนการบริการที่มีคุณค่าต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Schneider, et al. 2011: 9) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ผู้รับบริการ และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

การมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ดีช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและเติบโตได้แม้ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ และโปร่งใส เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความไว้วางใจ

จากภายนอกและภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนในหลายด้าน เช่น การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างคุณธรรมในสังคม และการพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Avolio, et al. 2004: 841) นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะต้องมีแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการดำเนินชีวิตและการบริหารงาน (Concern for Sustainability) (Kalshoven. 2011: 51) ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและค่านิยมทางจริยธรรมที่ไม่เพียงแต่การฝึกอบรมทางเทคนิคและทักษะการบริหารเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม มีการกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาโดยใช้ค่านิยมทางจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ (Bass, et al. 1999: 181)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีความรับผิดชอบและโปร่งใส ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน และสร้างคุณธรรมยั่งยืนในองค์กรในระยะยาว

สรุปผล

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์และมีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะเป็นต้นแบบด้านความประพฤติที่ต้งตามหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ บริหารงานด้วยหลักคุณธรรมหรือหลักธรรมาภิบาล ยึดหลักการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ให้เกียรติผู้อื่นอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคโดยไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาตามเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในทุกด้าน เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การตัดสินใจที่ยุติธรรม การเสริมสร้างความไว้วางใจ การส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นต้น

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องอาศัยความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีจริยธรรมจะต้องสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมีความรับผิดชอบ และมองเห็นผลกระทบในระยะยาวทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการปฏิบัติตามหลักการจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำทุกคนไม่สามารถมองข้ามได้ เพราะผู้นำที่มีคุณธรรมและค่านิยมที่ถูกต้องสามารถเป็นแรงผลักดันในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับองค์กรและสังคม ทำให้การพัฒนาผู้นำเชิงจริยธรรมไม่เพียงแต่เป็นความรับผิดชอบต่อตัวบุคคล แต่ยังเป็นส่งเสริมความยั่งยืนในทุกมิติของการพัฒนาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภักดิ์ ไชเพเซอร์ และ จุฬารัตนภรณ์ ธนะแพทย์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 51-64.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การ
บริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- บานชื่น นักการเรือน. (2559). การพัฒนาที่ยั่งยืน. วารสารสิทธิมนุษยชน, 17(2), 64 - 69.
- เบญจพร ฉินอังกูร. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดีของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 19(2), 35-48.
- ปัทมวรรณ โชติกลาง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พุทธินันท์ ภาคเจริญ. (2565). แนวทางการพัฒนาชุมชนหมู่บ้านไปสู่ความยั่งยืนในบริบทของสังคมเมือง กรณีศึกษาหมู่บ้านดงยาง หมู่ที่ 12 ตำบลสวนกล้วย อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารสิทธิมนุษยชน, 22(1), 37 - 50.
- วิชัย เทียนถาวร. (2560). ความรู้และทัศนคติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการลดขยะ ชุมชนแม่กา อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 25(2), 316- 330.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. Journal of Mani Chettha Ram Wat Chommani, 7(2), 427-446.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.). (2564). SDGs คืออะไร รู้จัก 5 เป้าหมายแรกจากมิติสังคม. เข้าถึงเมื่อวันที่ [2 มกราคม 2568] จาก <https://www.nxpo.or.th/th/8081>.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2567). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับนักบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ตรีเพ็ลกรุ๊ป.
- อชิรญาณ แยมทับ. (2562). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ardichvili, A.; Mitchell, J. & Jondle, D. (2009). Characteristics of Ethical Business Culture, Journal of Business Ethics, 85(4), 445-451.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2004). Leadership: The role of ethics and the moral dimensions of leadership. The Leadership Quarterly, 15(6), 841-853.

-
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). **Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior.** *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). **Ethical leadership: A review and future directions.** *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2015). **Business and society: ethics, sustainability and stakeholder management.** 9th ed. Stamford: Cengage Learning.
- Kalshoven, K. (2011). **Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure.** *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Maak, T., & Pless, N. M. (2006). **Responsible leadership in a stakeholder society – A relational perspective.** *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99-115.
- Northouse, P. G. (2019). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). Sage publications.
- Schneider, M., & George, B. (2011). **Ethical leadership and organizational performance.** *International Journal of Business and Social Science*, 2(10), 9-13.
- Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Javidan, M. (2006). **Components of transformational leadership and corporate social responsibility.** *Journal of Management Studies*, 43(8), 1703-1725.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND ACTIVE LEARNING MANAGEMENT
OF TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE PHETCHABUN

ชัยมงคล แก่นโท¹, จิตินา วรรณศรี²

Chaimongkol Kaentho¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: chaimongkol.g5@gmail.com

Received: Dec 16, 2024; Revised: Jan 19, 2025; Accepted: Feb 24, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 310 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 271 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่าง 0.67 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเรียนรู้, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ผู้บริหารสถานศึกษา, ครู

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Student in Master of Education Degree, Education Administrators, Naresuan University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study learning leadership of school administrators, 2) study active learning management of teachers, and 3) study the relationship between learning leadership of school administrators and active learning management of teachers under the Secondary Education Service Area Office Phetchabun. The sample was 310 school educational administrators and teachers under the Secondary Education Service Area Office Phetchabun in academic year 2024, consisted of 39 school administrators selected through purposive sampling, and 271 teachers using stratified random sampling. The research tool was a 5- rating scale questionnaire on the relationship between learning leadership of school administrators and active learning management of teachers under the Secondary Education Service Area Office Phetchabun with a validity ranging between 0.67 to 1.00 and reliability coefficient of 0.99. The data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research results were found as follows:

1) Overall, the learning leadership of school administrators was at a high level. 2) Overall, the active learning management of teachers was at the highest level. 3) Overall, the relationship between learning leadership of school administrators and active learning management of teachers was at positive high level with the statistical significance at the .01 level.

Keywords : Learning Leadership, Active Learning Management, School Administrators, Teachers

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีช่วงระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2544 - พ.ศ.2643 ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการเปลี่ยนแปลง และเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเชื่อมต่อข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคและทั่วโลกเข้าด้วยกัน ทั้งข้อมูลทางเศรษฐกิจและการลงทุน ความมั่นคงทางการเมืองการปกครอง ความมั่นคงทางอาหารและพลังงาน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงทรัพยากรธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษา (สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวศ์, 2560: 2845) ดังนั้น การจัดการศึกษาทั่วโลกในศตวรรษที่ 21 สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกาภิวัตน์ การเรียนรู้เชิงรุก จึงเป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี รัฐบาลจึงมีนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ตามความถนัด ความสนใจ โดยเพิ่มความรู้มีทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม เชื่อมโยงกับการปฏิรูปการเรียนการสอนในยุคประเทศไทย 4.0 (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564: 1) ในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เป็นลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล ที่ส่งเสริมการแสวงหาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นำความแปลกใหม่มาสู่การพัฒนาองค์กร เน้นการพัฒนาตนเองและบุคคลผ่านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม สามารถกระตุ้นให้บุคคลพัฒนางานให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ มีลักษณะอยู่ 10 ประการ (กนกอร สมปราชญ์, 2560: 51) องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความกล้าคิดสร้างสรรค์ 2) สภาพแวดล้อมที่ทรงพลังต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรม 3) ความยืดหยุ่น/การมีความยืดหยุ่น 4) การบูรณาการของศาสตร์และวิธีการ 5) การนำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน 6) การเรียนรู้เป็นทีม 7) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 8) การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบทและมีความเฉพาะตัว 9) ความพอเพียงตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 10) การวิจัยโดยมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานในลักษณะการวิจัย ซึ่งภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล โดยผู้นำมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมในสถานศึกษา มีการบูรณาการเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) เป็นกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอนกับผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) สร้างแรงบันดาลใจ ให้คำปรึกษา ดูแล แนะนำ ทำหน้าที่เป็นโค้ชและพี่เลี้ยง (Coach & Mentor) แสวงหาเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย (Meaningful learning) ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้มีความเข้าใจในตนเอง ใช้สติปัญญา คิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่บ่งบอกถึงการมีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 4) การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทั้งทางด้านวิชาการ ชีวิต และวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ การบริหารเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การสร้างเครือข่ายและพัฒนาตนเอง พร้อมส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ การสนับสนุนการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา

สถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน สถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566-2570 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. 2567: 36) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปพร้อมกับการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากสภาพความเป็นมาของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาแนวทางและสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาในรูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นแนวคิดในยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้และเทคโนโลยี เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กรผ่านการเรียนรู้ สร้างความเข้าใจและทักษะที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมยุคปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้

กนกอร สมปราชญ์ (2560: 253) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง ช่วยเหลือ สนับสนุนการเรียนรู้ให้บรรลุผล และสร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนรู้ หรือต่อการขยายศักยภาพการเรียนรู้และเกิดนวัตกรรม โดยผ่านการแบ่งปัน การเชื่อมต่อกิจกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หุ้นส่วน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในระบบและนอกระบบของการศึกษาเรียนรู้หรือในชุมชนแห่งการเรียนรู้

ลักขวงษ์ จิระสุวรรณภักดี และคณะ (2566: 225) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการเรียนรู้เป็นทีม เน้นการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพและความสามารถเพื่อนำโรงเรียนไปสู่คุณภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ คือ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยเน้นการพัฒนาตนเองและบุคลากรผ่านการสร้างองค์ความรู้และความสามารถ เพื่อเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร และชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบขององค์กรหรือชุมชน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ถือว่ามีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

อำภพรณ ตันตินาครกุล (2558: 22) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการบริหารจัดการโรงเรียนในทุก ๆ ด้าน เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม นักเรียนและความท้าทายใหม่ ๆ จากสภาพแวดล้อมทางการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง และมีส่วนร่วมกับการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

กนกอร สมปราษฎ์ (2560: 252) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพล ทำให้เกิดการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ทุกระดับ เป็นทั้งกระบวนการพฤติกรรม และความสามารถที่ทำให้บุคคลมีศักยภาพในการเรียนรู้มากขึ้น มีนวัตกรรม มีการพัฒนาวิชาชีพเกิดขึ้น ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งส่งศักยภาพประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร ชุมชน และสังคมต่อไป

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ทุกระดับ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก สร้างแรงบันดาลใจให้ครูในการพัฒนาตนเองและโรงเรียน นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในระบบการศึกษา

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเรียนรู้

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ นฤมล จิตรเอื้อและคณะ (2560), ญาณิ ศรีประเสริฐ (2560), อนุชิต พันธัง (2563), สุภาพรณ จีสอน (2564), ศรสวรรค์ พานซ้าย (2564), ปราณี มาแสวง (2564) และภัทรสุดา อธิชาญวิทย์ (2565) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด นักวิชาการดังกล่าวสรุปเป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน
- 3) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้
- 4) ด้านความใฝ่เรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นแนวทางการเรียนการสอนที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มุ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังนี้

กมลวรรณ แสนแสนและนันทิยา น้อยจันทร์ (2565: 996) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเกิดทักษะต่างๆ ทั้งทางกระบวนการคิดขั้นสูง ด้วยกระบวนการคิดแบบวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง มีการลงมือปฏิบัติ ใช้ทักษะในการแก้ปัญหา และเกิดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิต

พิมพันธ์ เตชะคุปต์และเพียว ยินดีสุข (2563: 35) กล่าวว่า การเรียนรู้เชิงรุก เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฟัง พูด อ่าน เขียน และแสดงความคิดเห็นขณะลงมือทำกิจกรรม

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียนด้วยกัน การตั้งคำถาม อภิปราย อ่าน เขียน และแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย

2.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การจัดการเรียนรู้เชิงรุกถือว่ามีสำคัญและจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ไว้ดังนี้

เชมณัฐ มิ่งศิริธรรม และไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม (2566: 92-93) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active leaning) เป็นการสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถและมีพื้นฐานที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตประจำวันของผู้เรียน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้การเรียนรู้มีความหมายสำหรับผู้เรียน โดยที่การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ครู และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน

มนสิข สิริธิสมบุรณ์ (2567: 164-172) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือกันและให้ผู้เรียนแสดงออกมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ และการสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน

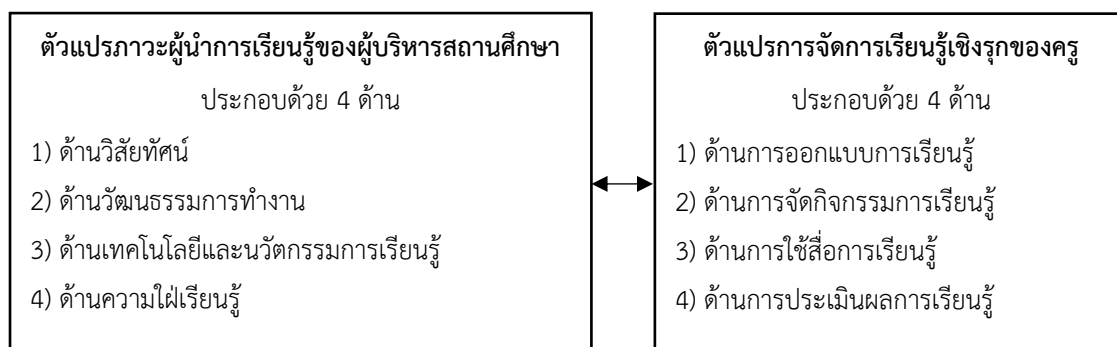
สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาทักษะกระบวนการต่างๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ทั้งเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนด้วยกันและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน ผ่านการทำงานกลุ่มและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

2.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดของ กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562), จิตมา วรรณศรี (2564), สุนิสา ดวงขตา (2564), ปญญิสสา เปงยาวงษ์ (2565), ดำรง วงศ์ระโช (2565), นันทพร วงศ์อิสยาห์ (2566), ณัฏฐริยา ภาธรธนฤต (2566) และวิชิรา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดนักวิชาการดังกล่าวสรุปเป็นตัวแปรการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการออกแบบการเรียนรู้
- 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 3) ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้
- 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยมุ่งการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน และครู จำนวน 1,423 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,521 คน จาก 39 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา 2567

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 310 คน จาก 39 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในปีการศึกษา ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (สถิรพร เชาวันชัย, 2561: 64) ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน โดยเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 271 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนแต่ละสหวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านวัฒนธรรมการทำงาน 3) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ 4) ด้านความใฝ่เรียนรู้ จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 1) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ 4) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 28 ข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยวิเคราะห์หาค่า IOC มีค่า 0.67 - 1.00 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 2 เท่ากับ 0.99 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 3 เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู จำนวน 310 ฉบับ ได้รับคืน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment-Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ปรากฏดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=310)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านวิสัยทัศน์	4.39	0.61	มาก
2	ด้านวัฒนธรรมการทำงาน	4.39	0.62	มาก
3	ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้	4.35	0.63	มาก
4	ด้านความใฝ่เรียนรู้	4.41	0.63	มาก
รวม		4.38	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, SD=0.59) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, SD=0.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านวัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, SD=0.61), ($\bar{X}$ = 4.39, SD=0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, SD=0.63)

2. ผลการศึกษากิจการการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

ที่	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู	(n=310)		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการออกแบบการเรียนรู้	4.55	0.49	มากที่สุด
2	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.50	0.47	มากที่สุด
3	ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้	4.45	0.53	มาก
4	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้	4.55	0.48	มากที่สุด
รวม		4.52	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52, SD=0.44$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการออกแบบการเรียนรู้และด้านการประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, SD=0.49$), ($\bar{X} = 4.55, SD=0.48$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50, SD=0.47$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45, SD=0.53$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ตารางที่ 3 แสดงค่าสหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู (Y)				การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวม ($Y_{รวม}$)
	ด้านการออกแบบการเรียนรู้ (Y_1)	ด้านจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_2)	ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ (Y_3)	ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ (Y_4)	
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.54**	.60**	.56**	.53**	.62**
ด้านวัฒนธรรมการทำงาน (X_2)	.57**	.62**	.56**	.54**	.64**
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ (X_3)	.59**	.67**	.63**	.54**	.68**
ด้านความใฝ่เรียนรู้ (X_4)	.58**	.66**	.61**	.55**	.67**
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม ($X_{รวม}$)	.60**	.67**	.63**	.57**	.69**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{XY} = .69^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ ($r_{X_3Y} = .68^{**}$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความใฝ่เรียนรู้ ($r_{X_4Y} = .67^{**}$)

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านความใฝ่เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในแสวงหาความรู้และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการ

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศรสุวรรณค์ พานซ้าย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความใฝ่เรียนรู้ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปราณี มาแสง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการใฝ่เรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ และด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ

2. การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ ในภาพรวม พบว่าการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการออกแบบการเรียนรู้และด้านการประเมินผลการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้และการประยุกต์ บูรณาการการจัดการเรียนรู้เชิงรุกรูปแบบใหม่ ๆ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวิเคราะห์หลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ วิเคราะห์ผู้เรียน จัดทำแผนการเรียนรู้ เตรียมสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ผ่านประสบการณ์จริงและการลงมือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ อำพล แซ่ตั้งและจรรยา บุญธรรม (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า การจัดการเรียนการสอนเชิงรุกของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้นเน้นการลงมือปฏิบัติและด้านการมีทักษะการคิด การแก้ปัญหา การนำไปประยุกต์ใช้ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กนกวรรณ ฉัตรแก้ว (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอนในภาพรวม ปฏิบัติอยู่ในระดับมากและรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์ พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาในรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องมาจากภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ตามสถานการณ์และบริบทในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อที่จะให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ และด้านความใฝ่เรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ รัตนบุรีและสุนทรี วรรณไพเราะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพ

1.2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวม พบว่า ด้านการใช้สื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุน จัดอบรมให้ความรู้ในการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ในชั้นเรียน เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจในการเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน สามารถสร้างสื่อการเรียนรู้หรือพัฒนานวัตกรรม ส่งผลให้การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและครูเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ในภาพรวมสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาการปรับเปลี่ยนสิ่งเดิม บูรณาการแนวคิดต่าง ๆ สู่นวัตกรรมใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในด้านการบริหารสถานศึกษา กิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ฉัตรแก้ว. (2562). การจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคประเทศไทย 4.0 ของครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรังสิต.

กนกกร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษาทฤษฎีฐานราก.

วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 12(34), 51-66.

_____. (2560). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.

กมลวรรณ แสนสนาและนันทิยา น้อยจันทร์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการเสนองานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 (ฉบับที่ 1), 992-999.

เจนัญญ์ มิ่งศิริธรรม และไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2566). การเรียนรู้ที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

จิตติมา วรณศรี. (2564). การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.

ญาณิ ศรีประเสริฐ. (2560). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ณัฏฐริยา ภาธรธนฤต. (2566). การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ACTIVE LEARNING) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ดำรง วงศ์กระโซ่. (2565). สภาพและความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นฤมล จิตรเอื้อและคณะ. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปกร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 1738-1754.
- นันทพร วงศ์อิสยาห์. (2566). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปราณี มาแสวง. (2564). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญญา เป่งยาวงษ์. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิมพันธ์ เดชะคุปต์และเพียว ยินดีสุข. (2563). การเรียนรู้เชิงรุกและรวมพลังกับ PLC เพื่อการพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรสุดา ธีระอายุวิทย์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มนสิข สิริสมบุญ. (2567). กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(1), 164-172.
- ลักขวงษ์ จิระสุวรรณภักดี และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล. วารสารร่วมพฤษ มหวิทยาลัยเอกร, 41(2), 219-239.
- วิจิตรดา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยม. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศรสวรรค์ พานซ้าย. (2563). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ศุภลักษณ์ รัตนบุรีและสุนทรี วรรณไพเราะ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 18(1), 36-50.
- สถิพร เขาวนชัย. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา เอกสารประกอบการสอนวิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบูรณ์. (2567). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2567. สืบค้นเมื่อ 26 กันยายน 2567, จาก <https://www.pnb.go.th/>.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2567, จาก <http://academic.obec.go.th/web/document/view/143>.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). 20 บทเรียน ต้นแบบลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ. ฟ้ามืองไทย).
- สุทธวีรธรรม ตันตรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาไรศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 2843-2854.
- สุนิสา ดวงขตา. (2564). แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภาพรณ จีสอน. (2564). ภาวะผู้นำการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย. การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุชิต พันธัง. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำพล แซ่ตั้งและจรรยา บุญธรรม. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก Active Learning ของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(3), 187-200.
- อำภาพรณ ตันตินาครกุล. (2558). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 5(1), (15-24).

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PARTICIPATIVE MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF TEACHERS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.

ณิชาkant อินทพุก¹, จิติมา วรณศรี²

Nitchakan Ainthaphuk¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: nitchakana66@nu.ac.th

Received: Dec 16, 2024; Revised: Feb 03, 2025; Accepted: Apr 01, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็กและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 38 คนและครูจำนวน 163 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้บริหารสถานศึกษา, ความผูกพันต่อองค์กร, ครู

¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Naresuan University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study participative management practices of school administrators, 2) study organizational commitment of teachers in small-sized, and 3) study the relationship between participative management of school administrators and organizational commitment of teachers in small-sized under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 201 participants, including 38 school administrators and 163 teachers, selected through stratified random sampling based on school district proportions. The research tool was a questionnaire with five scales. The collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The research results were found as follows:

1) Overall, participative management of school administrators was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the participation in operations, followed by the participation in decision-making, while the lowest mean score was the participation in receiving benefits. 2) Overall, organizational commitment of teachers was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the maintaining membership of organization, followed by the dedication to work for the organization, while the lowest mean score was the organization beliefs and values. 3) Overall, the relationship between participative management of school administrators and organizational commitment of teachers in small-sized schools was at a high level with the statistical significance level of .01.

Keywords : Participative Management, Administrators, Organizational Commitment, Teachers

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นแผนแม่บทสำคัญที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศ โดยมีหลักการสำคัญคือการยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา พร้อมเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ เพื่อประสานพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนไทย พร้อมพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ในทุกมิติ โดยกระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนและประเทศชาติอย่างยั่งยืน กระบวนการติดตามและประเมินผลที่อยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านประสิทธิภาพและความยั่งยืนของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565: 1)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การเริ่มคิด วางแผน ลงมือปฏิบัติ ไปจนถึงการประเมินผล นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะช่วยสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจ การแก้ปัญหา การดำเนินงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผล กระบวนการเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (ประภาพร ชื่อสุทธิกุล. 2550: 14)

ความผูกพันของครูในโรงเรียนมีผลโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลของโรงเรียน องค์กรที่มุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในทุกส่วน บุคลากรเหล่านี้ควรมีความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความสามัคคี และเต็มใจทำงานร่วมกัน โดยยึดมั่นในความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พร้อมทั้งแสดงออกถึงความผูกพันและทุ่มเทให้องค์กรในเชิงบวก (วิมล จำปานิล. 2553: 21) สถานศึกษาในฐานะองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ พร้อมกับพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นทั้งกำลังกายและกำลังใจ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องและยั่งยืน (ชมบวร เข็นทองกลาง. 2562: 141)

การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นการมอบหมายงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันและผูกพันกับงานและสถานศึกษา บุคลากรที่รู้สึกผูกพันจะมีความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างตั้งใจ รวมไปถึงกระบวนการตัดสินใจร่วมกันยังสร้างข้อผูกมัดและความรับผิดชอบร่วมกันที่ชัดเจน การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วม เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารแบบกระจายอำนาจ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โรงเรียนที่สามารถสร้างความผูกพันในองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเต็มใจและพร้อมปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กร ครูที่มีความผูกพันในระดับสูงไม่เพียงแต่จะมีความรักดีต่อสถานศึกษา แต่ยังแสดงความผูกพันต่อวิชาชีพและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย หากครูขาดความผูกพันต่อสถานศึกษา อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนของผู้เรียน ส่งผลให้การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2566 ที่ผ่านมา พบว่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างระดับประเทศและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มขึ้นไม่ถึงร้อยละ 4 ในทุกรายวิชา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. 2567: 3) ปัญหาดังกล่าวอาจเป็นผลกระทบที่เกิดจากการขาดแรงจูงใจของครูในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้งในปีการศึกษาเดียวกัน อัตราการโยกย้ายของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่

การศึกษา มีจำนวนถึง 39 คน ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. 2567: 126)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปวางแผนแนวทางพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับความ ผูกพันต่อองค์กรของครู ที่ช่วยส่งเสริมการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับเขตพื้นที่และระดับชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัยเขต 1
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทราณี สงวนนาม (2551: 166) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลได้มีส่วน เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554: 228) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการที่เปิด โอกาสให้บุคลากรมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับกระบวนการดำเนินงานและการตัดสินใจ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อน องค์กรหรือเครือข่าย

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการและแนวทางการบริหารที่เน้นการเปิดโอกาส ให้บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการ ประเมินผล โดยกระบวนการดังกล่าวสร้างความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งเสริมความไว้วางใจ และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จันทราณี สงวนนาม (2551: 167) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้าง กำลังใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานเพียงเพื่อปฏิบัติตามคำสั่ง การมีส่วนร่วมยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสนับสนุนเป้าหมายกลุ่มและวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กร

บุษบา เคณะอ่อน (2565: 23) กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการที่องค์กรนำมาใช้แก้ไข ปัญหา โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วน ร่วมส่งเสริมความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความผูกพันในงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ ไปจนถึงการปฏิบัติงานและประเมินผล การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยสร้างกำลังใจ ความผูกพัน และความไว้วางใจในทีมงาน ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.3 องค์ประกอบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ Swansburg (1996), ธร สุนทรายุทธ (2551), กมลชนก ศรีวรรณ (2561), ปรีวิวัฒน์ ถมกระจำ (2561), สุภัททา อินทรศักดิ์ (2561), จิตรา แก้วมะ (2563), พรเทพ เหมรณนัท (2564) และอนวัธน์ ทัศบุตร (2565) สังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแสดงในรูปของวงล้อและคัดเลือกการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรของครู

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562: 41) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อองค์กร ทั้งความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ และความเชื่อมั่นในเป้าหมาย ตลอดจนการยอมรับค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มที่

รัชชัย เอ็บศรี (2563: 5) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึกในด้านดีที่บุคลากรมีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์ (2564: 196) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูและองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู หมายถึง ความรู้สึก ความสัมพันธ์ และทัศนคติเชิงบวกที่ครูมีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม ความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ความพร้อมที่จะทุ่มเทและเสียสละเพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงความตั้งใจที่จะรักษาสถานะความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างยั่งยืน

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของครู

พรนภา กิตติวิภาส (2561: 22) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดความภาคภูมิใจ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

บุญญพัฒน์ จินะ (2566: 37) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันภายในที่สะท้อนผ่านการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมร่วมมือแก้ไขปัญหาเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีความเชื่อมั่นในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ

กิ่งดาว กุลชาและจิตติมา วรณศรี (2567: 5) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่หรือการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงออกด้วยความ

เต็มใจและตั้งใจในการทำงาน พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

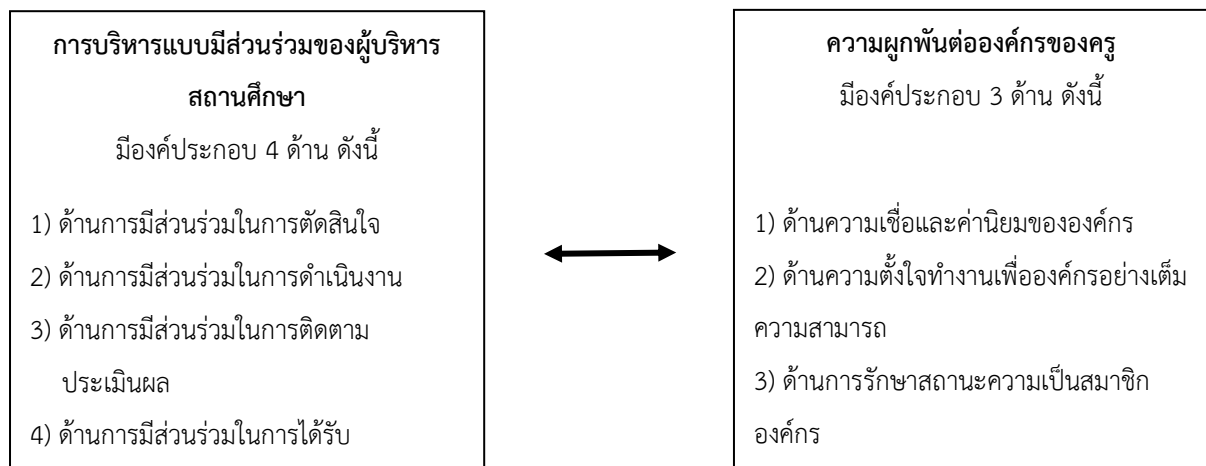
สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม พร้อมทั้งทุ่มเทร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร การสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร และการคงอยู่ในองค์กร ทั้งหมดนี้ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครู

จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของครูตามแนวคิดของ พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ (2561), อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562), สุชาติ ขาวเครือ (2563), มัทวัน เลิศวุฒิจา (2564), นพดล ฤทธิสม (2564), เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565), ปุณณพัฒน์ จินะ (2566), กิ่งดาว กุลชาและจิตมา วรรณศรี (2567) สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยแสดงในรูปของความสัมพันธ์และคัดเลือกความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร 2) ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและ 3) ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ในทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 75 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 75 คน และครูจำนวน 331 คน รวมทั้งหมด 406 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 201 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่และมอร์แกน (สถิรพร เชาวน์ชัย, 2561: 64) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ จำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอกงไกรลาศ อำเภอเมือง อำเภอศรีมาศและอำเภอบ้านด่านลานหอย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และกลุ่มอำเภอของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยแสดงในรูปของความถี่และคัดเลือกการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นกรอบแนวคิดได้ 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของครูจากนักวิชาการและนักการศึกษา โดยแสดงในรูปของความถี่และคัดเลือกความผูกพันต่อองค์กรของครูที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เป็นกรอบแนวคิดได้ 3 ด้าน รวมทั้งสิ้น 15 ข้อ

ผู้วิจัยได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำไปใช้ทดลองกับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านบริการของ Google Form ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปรากฏผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 201		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.49	0.59	มาก	2
2	ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.50	0.60	มาก	1
3	ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล	4.46	0.63	มาก	3
4	ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน	4.43	0.67	มาก	4
รวม		4.47	0.60	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D.=0.67)

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของครู	n = 201		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร	4.59	0.54	มากที่สุด	3
2	ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	4.66	0.51	มากที่สุด	2
3	ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร	4.67	0.50	มากที่สุด	1
รวม		4.64	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$ S.D.=0.49) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรักษาสถานะความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.=0.50) รองลงมา คือ ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D.=0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.54)

3. ผลการศึกษาผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y)			
	ด้านความเชื่อและค่านิยมของ องค์กร (Y_1)	ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร อย่างเต็มความสามารถ (Y_2)	ด้านการรักษาสถานะความเป็น สมาชิกองค์กร (Y_3)	ความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวม ($Y_{รวม}$)
ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.67**	0.58**	0.60**	0.66**
ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_2)	0.68**	0.58**	0.58**	0.65**
ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล (X_3)	0.71**	0.61**	0.63**	0.69**
ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน (X_4)	0.67**	0.55**	0.57**	0.64**
การบริหารแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($X_{รวม}$)	0.71**	0.61**	0.62**	0.69**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.69^{**}$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล (X_3) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.69^{**}$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.66^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน (X_4) กับความผูกพันต่อองค์กรของครู (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.64^{**}$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยการสร้างความไว้วางใจ การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบร่วมกัน รวมถึงการร่วมมือในกระบวนการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของสถานศึกษา มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมุ่งเน้นคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุชบา เคณะอ่อน (2565) ที่ได้กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญต่าง ๆ เริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการนี้เน้นการสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับอัคร จัปใจนาย (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต สดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้สึกภาคภูมิใจและการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความผูกพันในองค์กรที่เพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา และผลลัพธ์ที่เกิดจากความตั้งใจอย่างแท้จริงของครูในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นถึงความรัก ความเอาใจใส่ และความภาคภูมิใจของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความสำเร็จของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของกิ่งดาว กุลชาและจิตติมา วรรณศรี (2567) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่หรือการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะแสดงออกโดยความเต็มใจและตั้งใจในการทำงาน พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษาวางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และยังสอดคล้องกับ พรนภา กิตติวิภาส (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทและความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของครูกับองค์กร เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และการดำเนินงานร่วมกัน ทำให้ครูรู้สึกถึงความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในงานและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อองค์กร ร่วมรับผิดชอบในกระบวนการดำเนินงาน ทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถ แสดงออกถึงความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา ที่เต็มใจสนับสนุนและทำงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1997) ที่ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับผิดชอบงาน และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดขึ้นด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพล ตรีบุญรัตน์ (2564) ที่ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครู แสดงถึงความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูและองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านทัศนคติและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความเต็มใจในการทำงาน พร้อมทั้งปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิผลขององค์กร สอดคล้องกับ วิระภรณ์ ปานจันทร์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารัตน์ แสนท่าพล (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมและให้กำลังใจแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ และเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ให้โอกาสบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ด้านความเชื่อและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา โดยการส่งเสริมการทำงานที่มีความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ครู ให้โอกาสครูในการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและพัฒนานโยบายของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจในค่านิยมและเป้าหมายในทิศทางของสถานศึกษา รวมถึงการร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมที่ดีมีความผูกพันต่อสถานศึกษา เพื่อให้ครูมีการพัฒนาในตนเองและเกิดภาคภูมิใจในผลงานของตนเองที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาต่อไป

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้ครูร่วมพัฒนาสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อองค์กรเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผล เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครู

2.2 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิ่งดาว กุลชาและจิตติมา วรรณศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา, 4(1), 1-13.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน : การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็น. วาย. फिल्ม จำกัด.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชมบวร เขื่อนทองกลาง. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(1), 140 - 152.
- ณัฐพล ตรีบุษยรัตน์. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจร้านอาหารระดับหรู ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 15(2), 196.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). บริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธวัชชัย เอ็บศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล นครนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธจักร จับใจนาย. (2563). ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยเพชรบุรี.
- นพดล ฤทธิโส. (2564). กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษบา เคณะอ่อน. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เบญจรัตน์ ควรเสนาะ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประภาพร ชื้อสุทธิกุล. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ทอิกมาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญวัฒน์ ถมกระจำง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญญพัฒน์ จินะ. (2566). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 7 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรเทพ เหมรณานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรณภา กิตติวิภาส. (2561). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการสอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พันธุ์วีร์ พันธุ์อำไพ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา Generation X และ Generation Y ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสงขลา จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มัทวัน เลิศคุณวิชา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรัตน์ แสนท่าพล. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมล จำปานิล. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันโรงเรียนของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- วิระภรณ์ ปานจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สถิพร เขาวนชัย. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1.
- _____. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน Ordinary National Educational Test. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัยเขต 1.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.

2566 - 2570. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุชาติ ขาวเครือ. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนราชวินิตมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภัททา อินทรศักดิ์. (2561). การนำเสนอรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อนุชิต ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 32-45.

อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม

ที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Cohen, J. and Uphoff, N. (1997). Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project

Design. สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2567, จาก <https://www.researchgate.net/>.

Swansburg, Russell C. (1996). Management and Leadership for Nurse Managers 2 nded. Boston: Jones

and Barlett Publishers.

เทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล

DECISION-MAKING TECHNIQUES FOR DIGITAL ERA ADMINISTRATORS

ขวัญทิพย์ เดชมดุง¹, สาธร ทรัพย์รวงทอง², กัญญาภรณ์ เจริญพร³Kwantip Dejphadung¹, Satorn Subruangthong², Kanyaporn Charernporn³

Corresponding Author E-mail: kwantip.d@nsru.ac.th

Received: Dec 21, 2024; Revised: Feb 03, 2025; Accepted: Apr 21, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการคิด วิเคราะห์ และนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเลือกเส้นทางที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดจากตัวเลือกต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ถือเป็นสิ่งสำคัญมากในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะการตัดสินใจถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหาร และเป็นหนทางสู่เป้าหมายที่เราตั้งไว้ เป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่มีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและในกระบวนการทำงาน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การตัดสินใจจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล ซึ่งมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาทักษะการตัดสินใจที่สามารถรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนได้ การใช้เทคนิคการตัดสินใจที่เหมาะสมจะช่วยให้การจัดการมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

คำสำคัญ : การตัดสินใจ, ผู้บริหาร, ยุคดิจิทัล

¹ นักศึกษาลัทธิศาสตรศึกษาระดับบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹ Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University³ อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์³ Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This academic article aims to study the decision-making techniques of executives in the digital age. The decision-making of executives in the digital age is a process of thinking, analyzing, and applying knowledge, skills, and experiences to select the best and most appropriate path from various options to achieve the organization's goals. It is very important in the current situation because decision-making is the heart of operations. It is a tool to measure the differences between executives and is a path to our set goals. It is a strategy for solving problems that exist in almost every step and in the work process, and it is important to the success of the organization. Therefore, decision-making is an important process for executives in the digital age, which plays a role in the success of the organization and effective management. Executives must develop decision-making skills that can cope with complexity and uncertainty. Using appropriate decision-making techniques will help make management effective and lead to the successful organization.

Keywords: Decision-Making, Administrator, Digital Era

บทนำ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้น มักจะมีผู้บริหารเป็นหัวเรือในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ที่เชื่อมโยงไปด้วยศักยภาพในการบริหารงานและบริหารคนได้อย่างดีเยี่ยมไปพร้อมๆ กัน ผู้บริหารในอดีตอาจต้องเชี่ยวชาญในการใช้อำนาจสั่งการ บริหารคนให้อยู่ในระบบ ระเบียบ ตลอดจนควบคุมการทำงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ให้มีความสม่ำเสมอและเกิดผลลัพธ์ที่ดีให้มากที่สุด แต่สำหรับผู้บริหารในยุคใหม่ที่เรียกว่า ยุคดิจิทัล เมื่อทั่วทั้งโลกหลอมรวมกลายเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน เชื่อมโยงต่อกันได้รวดเร็วผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ระบบการบริหารองค์กรนั้นถูกปรับเปลี่ยนไป การคิด การตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยหลักในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารในอดีตกับปัจจุบันมีความแตกต่างกันด้วยบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ แนวคิด ความรู้ความสามารถ ทักษะด้านต่างๆ อย่างหลากหลายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเป็นที่ต้องการขององค์กรหรือสถานศึกษา ผู้บริหารยุคดิจิทัลที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มองให้ทะลุปรุโปร่ง มีทักษะทั้งที่เป็นพรสวรรค์และพรแสวง ทักษะบางอย่างผู้บริหารสามารถฝึกฝนพัฒนาตนเองได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการบริหารองค์กร ในองค์กรที่มีบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งด้านเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รวมถึงบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความคิดเห็น กระบวนทัศน์ แนวคิดที่แตกต่างกัน และความแตกต่างที่หลากหลายจำเป็นต้องอาศัยทักษะการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีมุมมองที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันขององค์กร และช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การตัดสินใจ คือ กระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ เลือกรส และนำไปสู่การนำแนวทางที่เหมาะสมไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ นี่คือการประกอบสำคัญของการจัดการที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ผู้บริหารต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา และการตัดสินใจที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ในทางกลับกัน ทักษะการตัดสินใจที่ไม่ดีหรือข้อผิดพลาดสามารถส่งผลกระทบได้ในทุกระดับ การตัดสินใจใดๆ ก็ตามมีผลกระทบต่อระบบการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีกระบวนการตัดสินใจที่แม่นยำและรอบคอบ ผู้บริหารที่สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรของตนได้ ความสามารถในการตัดสินใจ ต้องมีความสามารถในการประเมินข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและทางเลือกต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อไปสู่ข้อสรุปที่สมเหตุสมผล การตัดสินใจแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงผลที่อาจเกิดขึ้น ผู้บริหารต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน สถานการณ์สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นการตัดสินใจที่ดีต้องมาจากความกล้าที่จะเลือกตัวเลือกที่ดีที่สุด แม้ว่าจะเผชิญกับความเสี่ยงก็ตาม ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การตัดสินใจที่ดีต้องสามารถวางแผนเพื่อเป้าหมายในระยะยาว ไม่ใช่แค่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น หาก ผู้บริหารตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ องค์กรก็จะก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้องและได้รับผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการตัดสินใจเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ กระบวนการจัดการทั้งหมด เช่น การวางแผน การจัดระเบียบ การสั่งการ และการควบคุม มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการตัดสินใจ และการตัดสินใจแต่ละครั้งจะต้องได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร การตัดสินใจถือเป็นส่วนสำคัญของงานของผู้บริหารและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จ การตัดสินใจที่ดีต้องมาจากการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ และต้องมีวิสัยทัศน์ พิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และสามารถนำทางคุณไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากคุณไม่ตัดสินใจอย่างรอบคอบ คุณอาจเผชิญกับอุปสรรคที่ส่งผลต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าของคุณได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

การตัดสินใจ

การตัดสินใจคือภารกิจหลักที่ผู้บริหารและผู้นำต้องดำเนินการด้วยตนเอง การตัดสินใจถือเป็นกิจกรรมหลักสำหรับผู้บริหารในองค์กรใดๆ ผลลัพธ์จากการตัดสินใจของฝ่ายบริหารจะถูกแปลออกมาเป็นนโยบายและแผนงาน ดังนั้นก่อนถึงการปฏิบัติการครั้งถัดไป “การตัดสินใจ” ถือเป็นทักษะหลักของผู้บริหารทุกคนผู้บริหารที่ตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ หมายถึง การตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับเวลา โอกาส ความเป็นไปได้และความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารจัดการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะและความสามารถในการตัดสินใจที่ดี

ความหมายของการตัดสินใจ การตัดสินใจ คือ การกระทำที่ผู้จัดการทุกคนจะต้องทำ การตัดสินใจเกิดขึ้นได้จากความคิดและการกระทำ นำไปสู่การเลือกหรือการตัดสินใจเลือกหนึ่งทางเลือกจากทางเลือกมากมาย (ทองทิพย์ วิริยะพันธุ์, 2545) การตัดสินใจ คือ การพิจารณาและดำเนินการทางเลือกเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้นเราสามารถกล่าวได้ว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการสร้างทางเลือกสำหรับการกระทำใดๆ จากนั้นจึงพิจารณา ชั่งน้ำหนัก และประเมินผลผลที่ตามมา ให้เลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการนำไปใช้ (ประชุม โรจน์ประสิทธิ์, 2539)

การตัดสินใจเป็นกระบวนการต่อเนื่องระหว่างความคิด การระบุและพิจารณาทางเลือก การเปรียบเทียบทางเลือก การเลือกเพียงทางเลือกเดียว และดำเนินการตามทางเลือกนั้น

คุณภาพของการตัดสินใจ การตัดสินใจของฝ่ายบริหารนั้นมีความหรือไม่นั้น ควรพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงาน การนำทางเลือกที่กำหนดไว้แล้วไปปฏิบัติ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คุณภาพของการตัดสินใจคือการพิจารณาว่าการตัดสินใจนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ่มทุนหรือไม่ มีกำไรหรือไม่ และให้ผลลัพธ์ที่มีค่าหรือไม่ พนักงานมีความสุขกับงานของตนและมีความพึงพอใจกับผลงานและผลงานของตน การตัดสินใจที่มีคุณภาพซึ่งได้รับการยอมรับและเคารพจากทุกสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย แต่มันก็ไม่ใช่เป็นไปไม่ได้ คุณภาพของผู้นำและผู้จัดการที่สามารถตัดสินใจที่ดีจะต้องได้รับการพิจารณาตามหลักการสำคัญและบทบาทที่ควรได้รับการยอมรับ บทบาทหลักสี่ประการหรือมากกว่านั้น ได้แก่

1. บทบาทของผู้ประกอบการ
2. บทบาทของผู้ที่สามารถฟันฝ่าความยากลำบาก
3. บทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร
4. บทบาทของผู้เจรจา

ในการตัดสินใจใดๆ ผู้จัดการจะต้องพิจารณาบทบาทสี่ประการเสมอ แนวปฏิบัติ (แนวคิด) สำหรับแต่ละบทบาทมีรายละเอียดด้านล่าง

1. การตัดสินใจในบทบาทของผู้ประกอบการ ในฐานะผู้ประกอบการ ผู้จัดการจะต้องหาวิธีในการหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่มีค่าใช้จ่ายสูง เพิ่มความสามารถในการดำเนินการ การใช้ประโยชน์จาก "โอกาส" ที่แตกต่างกันและค้นหาวิธีการต่างๆ ในการแก้ปัญหา คุณต้องคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์ ปรับปรุงการตัดสินใจของผู้ประกอบการคุณต้องคิดอยู่เสมอถึงจุดคุ้มทุน กำไร ความสะดวก และโอกาส ดังนั้นเจ้าของธุรกิจประเภทนี้จึงควรคิดให้รอบคอบก่อนดำเนินการใดๆ

2. การตัดสินใจในบทบาทของการเอาชนะความยากลำบาก ผู้จัดการที่ตระหนักถึงบทบาทนี้ควรพิจารณาการตัดสินใจที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกิดขึ้นตั้งแต่แรก เพื่อป้องกันปัญหาไม่ให้ใหญ่เกินกว่าจะแก้ไขได้ นี่จะเป็นรูปลักษณะของสังคมในอนาคตบางครั้ง (และบ่อยครั้ง) ฝ่ายบริหารไม่ควรกลัวที่จะตัดสินใจที่หลีกเลี่ยงความซับซ้อนทั้งหมด พร้อมกันนี้ก็ไม่เกิดความสูญเสียใดๆ เกิดขึ้นกับองค์กรอีกด้วย

3. ทรัพยากรการตัดสินใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในบทบาทของผู้จัดสรรทรัพยากร ดังนั้นในการดำเนินการใดๆ จำเป็นต้องมีวิธีการ รูปแบบและเทคนิคในการจัดสรร ส่วนใหญ่คือการผลิตสิ่งที่ยุติธรรมและเป็นที่น่าพอใจสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ฝ่ายบริหารจะต้องพิจารณาและตัดสินใจแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างยุติธรรมตามลักษณะและความจำเป็นของงาน

4. การตัดสินใจในฐานะผู้เจรจา เพื่อเพิ่มผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรที่ฝ่ายบริหารต้องปกป้อง คุณจะต้องรับผิดชอบในการเจรจากับบุคคลต่างๆ เพื่อรักษามูลประโยชน์ของคุณให้สำเร็จ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องให้และยอมรับโอกาสของแต่ละสถาบันในการตัดสินใจที่มีคุณภาพ มันอาจจะไม่ใช่ถนนทางเดียวแต่ก็สามารถเป็นการผสมผสานหลักการหลายๆ อย่างได้ มันทำให้การตัดสินใจเป็นที่ยอมรับได้ และสำหรับผู้นำมาเป็นเรื่องน่ายินดีที่ได้เห็นผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้นเกิดขึ้น

กลยุทธ์ในการตัดสินใจ

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นเมื่อคุณตัดสินใจ คุณควรพิจารณากลยุทธ์ต่างๆ เช่น ในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้ให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถตัดสินใจครั้งต่อไปได้

1. ปัญหาคืออะไร
2. มีทางเลือกอื่นอะไรบ้าง
3. ทางเลือกใดดีที่สุด
4. การตัดสินใจเป็นวัฏจักรของความคิดและการกระทำและเกี่ยวข้องกับกิจกรรม

ในการตัดสินใจทุกครั้ง ผู้จัดการควรใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ เช่น

1. ต้องเข้าใจสถานการณ์หรือเงื่อนไขปัญหาและส่วนประกอบของมันอย่างถ่องแท้
2. คุณต้องยอมรับปัญหาจริงที่เกิดขึ้น ปัญหาจะต้องถูกระบุอย่างชัดเจน
3. ควรมีการสำรวจ วิเคราะห์ และประเมินทางเลือกต่างๆ มากมาย และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและสามารถนำไปใช้ได้จริง

4. คุณจะต้องตัดสินใจว่าจะเดินทางไปอย่างไรดีที่สุด

5. การตัดสินใจต้องเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมสำหรับการนำไปปฏิบัติ

หลักการของทฤษฎีหมวดหกใบ

การตัดสินใจด้านคุณภาพต้องมาจากกระบวนการ “คิด” อย่างรอบคอบและละเอียดถี่ถ้วน ผู้นำธุรกิจยุคใหม่สามารถแนะนำแนวคิด “ทฤษฎีหมวดหกใบ” ของดร.เอ็ดเวิร์ด เดอ โบโน ไปใช้กับกระบวนการพื้นฐานในการพัฒนาแนวคิด เพื่อหาข้อสรุปก่อนตัดสินใจ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้จัดการจำเป็นต้องพิจารณาภาพรวมจากมุมมองที่หลากหลาย และตัดสินใจโดยอาศัยการคิดที่เป็นระบบแต่ยืดหยุ่น เพื่อให้การคิดมีความชาญฉลาด จึงมีการใช้เทคนิคการคิดที่หลากหลาย ทฤษฎีหมวด 6 ใบหมายถึงหมวดที่มีสีต่างกันซึ่งแสดงถึงมุมมองที่แตกต่างกัน

หมวดสีเขียว หมายถึง ข้อเท็จจริง ตัวเลข และข้อมูล สีขาวเป็นสีที่แท้จริง ผู้บริหารที่สวมหมวกขาวจะไม่ถูกโน้มน้าวโดยทัศนคติหรือความคิดเห็นใดๆ และพร้อมที่จะยอมรับข้อมูลหลากหลายประเภทเพื่อวิเคราะห์และสรุปผลตามข้อมูลที่มีอยู่ อย่างไรก็ตามฝ่ายบริหารควรตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างรอบคอบ

หมวดสีแดง แสดงถึงอารมณ์และความรู้สึกต่อเรื่องราวต่างๆ ในขณะนั้น สีแดงเป็นความรู้สึกเหมือนไฟหรือความร้อน และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยไม่มีเหตุผล ผู้จัดการไม่ควรใช้ความรู้สึกและอารมณ์ในการตัดสินใจ เนื่องจากอารมณ์สามารถเปลี่ยนความคิดได้ นั่นเป็นความคิดที่ไม่สมเหตุสมผล ดังนั้นผู้บริหารจึงไม่ควรสวมหมวกสีแดง ถอดหมวกสีแดงของคุณออกก่อนตัดสินใจใด ๆ

หมวดสีดำ สื่อถึงความระมัดระวัง เช่นเดียวกับชุดคลุมสีดำของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาจะต้องคิดอย่างรอบคอบและหลีกเลี่ยงการกระทำที่มีความเสี่ยงซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายหรือล้มเหลวได้ ผู้จัดการใช้หมวกสีดำเพื่อพิจารณาว่าสิ่งที่พวกเขาทำนั้นเหมาะสมหรือไม่เมื่อพิจารณาจากข้อมูล ประสบการณ์ วัตถุประสงค์ และมโนธรรมของพวกเขา

หมวดสีเหลือง หมายถึง แสงแดด ความหวังและความมองโลกในแง่ดี การกระทำที่เป็นรูปธรรมและเหตุผลในการตัดสินใจ การสำรวจคุณค่าและประโยชน์ของตัวเลือกทั้งหมด

หมวดสีชมพู หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ เช่นเดียวกับต้นไม้ที่กำลังเติบโต ผู้จัดการที่ใช้หมวกสีชมพูจะเกิดไอเดียใหม่ๆ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงความคิด และเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและปรับปรุง

หมวกสีน้ำเงิน หมายถึง การควบคุมความคิดทั้งหมดที่เกิดขึ้น รวมถึงการจัดการกระบวนการด้วย ความคิดก็เหมือนภาพทั้งหมดที่ปกคลุมท้องฟ้าหรือทั้งโลก ดังนั้นผู้จัดการที่ใช้หมวกสีน้ำเงินจะต้องอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ แก้ปัญหา และตัดสินใจ

แนวคิดของทฤษฎีหมวก 6 ใบ ได้แก่ การคิดแบบครอบคลุม รอบคอบ หลากหลาย และครอบคลุม เพื่อให้ผู้จัดการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจได้ ความคิดเช่นนี้ทำให้คิดแบบบูรณาการและเป็นระบบ ลดการคิดที่สับสน และทำให้คุณสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือเรื่องราวได้อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำทฤษฎีหมวกแห่งการคิดทั้ง 6 ใบมาพิจารณาและนำมาใช้ในการตัดสินใจ จะส่งผลให้มีการคิดและการตัดสินใจที่รอบคอบ เจาะลึก และเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

ความหมายของการตัดสินใจของผู้บริหาร

ผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีทักษะกระบวนการคิด การวิเคราะห์และการสังเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน ในยุคที่ข้อมูลและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้เทคนิคการตัดสินใจที่เหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ดังนั้น นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ (Decision Making) ดังนี้

วิลาวรรณ ศรีมันตศิริพัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นกระบวนการใช้การคิดวิเคราะห์เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการประเมินปัญหาหรือโอกาส ที่เหมาะสมไปใช้กับสถานการณ์เฉพาะหรือการแก้ปัญหา

พัชรินทร์ เพียรสุนทร (2562) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์ และระบุทางเลือกต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ การตัดสินใจควรปฏิบัติตามกระบวนการที่ละขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อให้มั่นใจถึงประสิทธิผลของการควบคุมองค์กร

Chuthamas Deepan (2020) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารคือกระบวนการที่ผู้บริหารพิจารณาและวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ โดยใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ข้อมูลพื้นฐาน เทคนิคและวิธีการของตนเอง ท้ายที่สุดแล้วตัวเลือกที่ดีที่สุดจะถูกเลือก การตัดสินใจครั้งนี้เกิดขึ้นด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่คาดหวังโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

วรารณ ต้นแข่ง (2563) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจเชิงบริหารหมายถึงกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลที่ใช้ในการเลือกแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงสถานการณ์ ทรัพยากรที่มีอยู่ และบุคลากร กระบวนการนี้ช่วยให้แน่ใจว่าการดำเนินการต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การตัดสินใจถือเป็นส่วนสำคัญในบทบาทของผู้จัดการเนื่องจากสถานะและอำนาจทางการของพวกเขา ซึ่งรวมถึงบทบาทสำคัญที่หลากหลาย เช่น ผู้ประกอบการ ผู้จัดการด้านการเปลี่ยนแปลง ผู้จัดการทรัพยากร และนักเจรจา

Lovelock และ Wright (1999) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจในเชิงบริหารว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกจากทางเลือกต่างๆ รวบรวมและประเมินข้อมูลที่สำคัญและปัจจัยอื่นๆ และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เราได้กำหนดให้เป็นการกระทำที่กำกับการดำเนินการ และการดำเนินการตัดสินใจ

Zeithaml และ Bitner (2004) ได้กล่าวถึง ความการตัดสินใจในการจัดการว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้กระบวนการทางปัญญาในการเลือกทางเลือกต่างๆ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ปัญหา

จากแนวคิดที่ได้กล่าวถึงมาข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการคิด พิจารณาและวิเคราะห์จากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อพิจารณาทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดจากหลายๆ ทางเลือก ที่ผู้บริหารจะนำไปใช้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร

จากความหมายของการตัดสินใจของผู้บริหาร การตัดสินใจเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำอยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่เรื่องที่เป็นพื้นฐานในชีวิตประจำวันจนถึงเรื่องที่มีความสำคัญมาก นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจ ดังนี้

วิลเลียม สตรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร ว่ามีความสำคัญกับกระบวนการบริหาร (Management process) เนื่องจาก ต้องประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการและการควบคุม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดไปว่า แม้ว่าจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีเพียงใดก็ตาม ซึ่งหากขาดการตัดสินใจที่ดีพอแล้ว ยากที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จได้

การตัดสินใจจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นเครื่องมือวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ ผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติและวิจารณ์ญาติที่ดีกว่า ความสามารถในการตัดสินใจก็คือมูลค่าเพิ่ม ที่ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นว่านี่คือความแตกต่างที่เหมาะสมกับค่าจ้างเงินเดือนในตำแหน่งผู้บริหาร

2. การตัดสินใจเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายองค์กร ผู้บริหารควรตระหนักเสมอว่าการตัดสินใจมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง แต่เป็นมรรควิธีแนวทาง วิธีการและเครื่องมือที่ทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการกำหนดเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเริ่มต้นการหาวิธีการและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลาย ก็เป็นขั้นตอนที่กระทำตามมา และนี่คือการตัดสินใจนั่นเองการกำหนดแนวทางวิธีการที่ดีพอที่หลากหลายและสร้างสรรค์ จะนำพาให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

3. การตัดสินใจเป็นสมองขององค์กร การตัดสินใจที่ดีก็เหมือนกับคนเรามีสมองและระบบประสาทที่ดี ทำให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตทางสังคมได้ ในขณะเดียวกัน ถ้าเป็นการตัดสินใจขององค์กรที่ดี ก็จะต้องมีสมองและระบบประสาทขององค์กรที่ดีด้วย จึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องกระตือรือร้นที่เฝ้าหาแนวทางแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา เขาจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงสถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ๆ ยกระดับมาตรฐานและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

4. การตัดสินใจเป็นกลยุทธการแก้ปัญหาในอนาคต ในทฤษฎีการตัดสินใจทั่วไปมองว่าเป็นการแก้ไขปัญหาในอดีต ซึ่งได้แก่ ปัญหาขัดข้องซึ่งมีสะสมมาตั้งแต่ในอดีตและมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หมดสิ้น และยังจะมีปัญหาใหม่ๆ เข้ามาอีกมากมาย โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Paradigm) ในการมองปัญหาใหม่ ให้มองถึงปัญหาในอนาคต ซึ่งได้แก่ ปัญหาป้องกัน รู้แล้วว่าเกิดขึ้นในอนาคตก็ควรมีการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิด ปัญหาเชิงพัฒนาที่เป็นอีกหนึ่งเรื่องซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ เป็นการมองโดยใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้บริหารในการพยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคต กำหนดภาพอนาคต (Scenario) ไว้พร้อมกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาในแต่ละภาพอนาคตนั้นด้วย

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร คือ เป็นหัวใจของการบริหาร การควบคุมและอำนวยการ ขบวนการตัดสินใจให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมที่ต้องการความคิดเห็นและการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เป็นตัวชี้ถึงความสามารถของการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องภายในองค์กร ดังนั้น การตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญและเรื่องจำเป็นต่อการบริหารหากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาด ย่อมหมายถึงอนาคตขององค์กรเพราะงานด้านการตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่กระจายอยู่ทั่วไปในการบริหารองค์กรและการตัดสินใจช่วยลดความเสี่ยงภัยให้น้อยลง ช่วยให้การบริหารงานต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการเตรียมการสำหรับอนาคต ช่วยให้ผู้นำที่ตัดสินใจมีการยั้งคิดหรือพิจารณาถึงเหตุผล ข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของทางเลือกที่มีอยู่แต่ละทาง และช่วยฝึกทักษะสำหรับผู้ที่มีปัญหาของการตัดสินใจอยู่เสมอ

พัชรินทร์ เปียนขุนทด (2562) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร คือ การตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อสภาพการณ์ของการเป็นผู้นำในการบริหารงานอย่างมาก จนถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน การบริหารโรงเรียนที่มีความหมายแท้จริง คือ การตัดสินใจ และการนำการตัดสินใจไปดำเนินการบริหารโรงเรียน เรื่องของการตัดสินใจเป็นสิ่งที่หนึ่ง ซึ่งผู้บริหารทั้งหลายไม่ว่าจะหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้ง ในวันหนึ่งๆ บางครั้ง ก็มีความสำคัญจนหมายถึงการอยู่รอดของหน่วยงาน บางครั้งก็อาจเป็นสาเหตุให้มีการกระทบกระเทือนถึงการทำงานของบุคคลอื่นๆและยังเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องมีการตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาและผลของการตัดสินใจก็จะทำให้กระทบกระเทือนกับคนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นไม่ว่าผู้บริหารจะตัดสินใจเช่นไร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

วรารณ ดันแสง (2563) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร จะขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งเชื่อว่าการตัดสินใจจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ หากทุกกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การสรรหาบุคลากร การสั่งการและการควบคุมได้มีการตัดสินใจที่เหมาะสม ถูกต้อง และให้ผลการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ชไนเดอร์และคณะ (1998) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกๆ เรื่อง ทั้งนี้ยังได้แนะนำถึงวิธีการที่ผู้บริหารจะสามารถนำไปใช้เป็นหลักการในการพิจารณาว่า ลูกน้องควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องนั้นๆ หรือไม่ ซึ่งจะมีการพิจารณาที่องค์ประกอบ 2 ประการ คือ ความรู้ความชำนาญและความสนใจในเรื่องนั้นๆ หากลูกน้องมีความรู้ความชำนาญและความสนใจในเรื่องดังกล่าวน้อย ผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องให้ลูกน้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ฮอย และมิเกล (2008) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการยอมรับของลูกน้อง โดยหากลูกน้องมีความสนใจหรือความเชี่ยวชาญในเรื่องใดน้อย การตัดสินใจของผู้บริหารมักได้รับการยอมรับจากลูกน้อง แต่ในกรณีที่ลูกน้องมีความสนใจหรือความเชี่ยวชาญสูง หากผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วม อาจนำไปสู่การไม่ยอมรับการตัดสินใจนั้นจากลูกน้อง

จากแนวคิดที่ได้กล่าวถึงมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหาร การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงานและการบริหารงาน เป็นเครื่องมือวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เป็นวิธีนำไปสู่เป้าหมาย เป็นกลยุทธ์การแก้ปัญหา เนื่องจากการตัดสินใจจะมีอยู่แทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการ ของการทำงาน ถ้าเกิดมีการตัดสินใจผิดพลาดจะเกิดความเสียหายมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับเรื่องที่ตัดสินใจ และการตัดสินใจในบางเรื่องอาจส่งผลกระทบต่อชีวิต อนาคตของบุคคล และความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การตัดสินใจที่ดีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผน การจัดทีมงาน การสั่งงาน การสร้างความร่วมมือ และการควบคุมงาน เป็นต้น

ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจมีหลากหลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับลักษณะของปัญหา เช่น ปัญหาวิกฤติ ปัญหาทั่วไป หรือปัญหาที่เป็นโอกาส โดยสถานการณ์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณาและตัดสินใจในแนวทางที่แตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายถึงประเภทของ การตัดสินใจ ดังนี้

วิลเลียม สตรีมตัน (2560) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การตัดสินใจที่มีโปรแกรมกำหนดเอาไว้ (Programmed decision) คือการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำๆ ในการปฏิบัติงานประจำวัน ซึ่งสามารถวางแผนแนวทางการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าได้ เนื่องจากปัญหาเหล่านี้มีรูปแบบและโครงสร้างชัดเจน วิธีการนี้ช่วยให้ผู้บริหารสะดวกต่อการดำเนินงาน โดยใช้แนวทางการตัดสินใจเดิมที่เคยใช้เป็นหลัก

2. การตัดสินใจที่ไม่มีโปรแกรมกำหนดไว้ (Non-programmed decision) เป็นการตัดสินใจที่ไม่มีแนวทางแก้ปัญหาสำเร็จรูป นั่นคือ ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับปัญหาสถานการณ์ใหม่ที่ไม่เคยตัดสินใจมาก่อน ดังนั้น การตัดสินใจลักษณะนี้จึงไม่สามารถกำหนดโปรแกรมไว้ล่วงหน้าได้ เช่น การตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมกับบริษัทอื่นดีหรือไม่หรือการตัดสินใจเพื่อกำหนดวิธีการปรับโครงสร้างองค์การใหม่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic decision) เป็นรูปแบบการตัดสินใจที่ไม่มีโปรแกรมกำหนดไว้ล่วงหน้า เช่นเดียวกัน การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เป็นการตัดสินใจของคณะกรรมการการบริหารระดับสูงของบริษัท (High-level executives) เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางการปฏิบัติงานระยะยาวให้กับองค์กร ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับปรัชญาหรือพันธกิจ (Philosophy or mission) ขององค์การ

สุธาวิ เหล็กชิต (2560) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจของผู้บริหารแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การตัดสินใจที่มีการกำหนดไว้แล้ว (Programmed decisions) เป็นการตัดสินใจที่ตอบสนองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยจนกระทั่งเพียงพอที่จะทำให้เกิดการกำหนดเป็นกฎการตัดสินใจที่ได้รับการพัฒนาขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในอนาคต

2. การตัดสินใจที่มีการกำหนดไว้ก่อน (No programmed decisions) เป็นการตัดสินใจที่ตอบสนองสถานการณ์เป็นพิเศษ ไม่เหมือนใคร มีความชัดเจนน้อย กว้างขวาง ไม่มีโครงสร้าง ซึ่งมีความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ตามมาขององค์การ ทั้งนี้ อาจเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์ศาสตร์เพราะมีความไม่แน่นอนเป็นอย่างมาก และมีความซับซ้อนในการตัดสินใจ สรุปได้ว่าการตัดสินใจมี 3 ประเภท ได้แก่ การตัดสินใจแบบกำหนดล่วงหน้าไว้แล้ว เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงมีมาตรฐานในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอยู่แล้ว โดยวิธีการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ การตัดสินใจแบบไม่เคยกำหนดไว้ล่วงหน้ามาก่อนเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา ซึ่งมีรูปแบบไม่ชัดเจน หรือมีความซับซ้อน จึงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาแน่นอน เป็นปัญหาที่ไม่มีการระบุวิธีแก้ไว้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง การตัดสินใจกับปัญหาลักษณะนี้จะไม่มีความชัดเจนว่าช่วย การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้างเป็นการตัดสินใจแบบผสมระหว่างแบบโครงสร้างและแบบไม่เป็นโครงสร้าง คือบางส่วนสามารถตัดสินใจแบบโครงสร้างได้ แต่บางส่วนไม่สามารถทำได้โดยปัญหาแบบกึ่งโครงสร้างนี้จะใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบมาตรฐานและการพิจารณาโดยมนุษย์รวมเข้าไว้ด้วยกัน คือมีลักษณะเป็นกึ่งโครงสร้างแต่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขั้นตอนจึงไม่ชัดเจนว่ามีขั้นตอนอย่างไร

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560) ได้กล่าวถึง การจำแนกประเภทการตัดสินใจเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นกิจวัตร โดยมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มักเกิดในระดับปฏิบัติการ

2. แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่เกิดขึ้นเป็นประจำ และไม่สามารถวางแผนล่วงหน้าได้ โดยเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่หลากหลายและมีผลต่ออนาคต ต้องพิจารณาแนวโน้มและสิ่งแวดล้อมประกอบ

3. แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่ผสมผสานระหว่างแบบมีโครงสร้างและไม่มีโครงสร้าง โดยส่วนหนึ่งสามารถใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ส่วนอีกส่วนต้องอาศัยการวิเคราะห์และประเมินผลจากผู้ตัดสินใจ

พัชรินทร์ เปียนขุนทด (2562) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจสามารถแบ่งตามโครงสร้างของปัญหาออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบมีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่เป็นประจำการตัดสินใจแบบมีโครงสร้างจะมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยอาจจะเรียกว่า เป็นการตัดสินใจแบบมีแบบแผน ซึ่งมักจะเป็นหน้าที่ของผู้จัดการระดับต้นและหัวหน้างานในการดูแลให้งานต่างๆ ที่ทำภายในหน่วยงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและตรงเป้าหมาย

2. แบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำไม่สามารถวางแผนไว้ล่วงหน้า มักเกี่ยวข้องกับอนาคตที่ไม่มีความแน่นอน และต้องอาศัยข้อมูลจากสภาพแวดล้อมประกอบการใช้วิจารณญาณของผู้ตัดสินใจ โดยอาจจะเรียกว่าการตัดสินใจแบบไม่มีแบบแผน ซึ่งมักจะทำโดยผู้บริหารระดับสูง

3. แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่อยู่ระหว่างการตัดสินใจแบบมีโครงสร้างและการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง โดยเป็นปัญหาแบบผสมที่สามารถนำหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ปัญหา มาประยุกต์กับส่วนหนึ่งของปัญหา ในขณะที่ผู้ตัดสินใจจะต้องใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้จัดการระดับสูง และระดับกลาง

จากแนวคิดที่ได้กล่าวถึงมาข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจมี 3 ประเภท คือ 1) การตัดสินใจแบบโครงสร้างที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า 2) การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่มีรูปแบบไม่ชัดเจน 3) การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่ใช้หลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ปัญหา มาประยุกต์กับส่วนหนึ่งของปัญหา ในขณะที่ผู้ตัดสินใจจะต้องใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาอีกส่วนหนึ่ง

การตัดสินใจของผู้บริหาร

การตัดสินใจของผู้บริหารจำเป็นต้องมีหลักการและลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน มีวิธีการในการตัดสินใจที่ครอบคลุมจะนำไปสู่ทางเลือกที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้นำวิธีการของการตัดสินใจของผู้บริหารที่นำมาใช้ในการศึกษาได้ดังนี้

วิลเลียม สติมันเตสิริภัทร (2560) ได้กล่าวถึง แนวทางของการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น 5 วิธี ได้แก่

1. การตัดสินใจด้วยตนเองจากข้อมูลที่มีอยู่และที่สามารถหาได้ในขณะนั้น
2. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มคนอื่นๆ แล้วจึงทำการตัดสินใจ
3. การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่มที่เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล แล้วนำความคิดหรือข้อเสนอแนะของพวกเขามาใช้ในการตัดสินใจ โดยไม่ได้รับความคิดเหล่านั้นเข้าด้วยกันก่อน จากนั้นผู้บริหารจะทำการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะใช้ความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มหรือไม่ก็ได้
4. การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือกับผู้ได้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม และนำความคิดหรือข้อเสนอแนะโดยส่วนรวมไปใช้ จากนั้นผู้บริหารจะทำการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะใช้ความคิดของผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มหรือไม่ก็ได้
5. การตัดสินใจโดยกลุ่ม หมายถึง ผู้บริหารและครูแบ่งปันปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่มทั้งหมดแล้วใช้ความเป็นเอกฉันท์ของกลุ่มในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

นฤมล ศรีงามผ่อง (2560) ได้กล่าวถึง แนวทางของการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น 7 วิธี ได้แก่

1. ผู้บริหารตัดสินใจเองแล้วแจ้งให้ทราบ
2. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วเกลี้ยกล่อมให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับการตัดสินใจของตน
3. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาแต่ไม่เปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ
4. ผู้บริหารตัดสินใจแล้วขอความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาและอาจเปลี่ยนการตัดสินใจ
5. ผู้บริหารเสนอปัญหาแล้วขอคำแนะนำหรือความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาแล้วนำมาพิจารณาตัดสินใจ
6. ผู้บริหารชี้แจงจำกัดแล้วให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจในขอบเขตนั้น
7. ผู้บริหารมอบให้ผู้ได้บังคับบัญชาตัดสินใจเองภายใต้ขอบเขตที่กำหนด

พัชรินทร์ เปียนขุนทด (2562) ได้กล่าวถึง แนวทางของการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น 5 วิธี ได้แก่

1. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเอง
2. การตัดสินใจโดยได้รับข้อมูลจากผู้ได้บังคับบัญชา
3. การตัดสินใจโดยได้รับการปรึกษาจากผู้ได้บังคับบัญชาบางคนแล้วตัดสินใจ
4. การตัดสินใจโดยได้รับการปรึกษากับกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาแล้วตัดสินใจ

5. การตัดสินใจที่ได้รับการปรึกษาจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วร่วมตัดสินใจ

จุฑามาศ ดีแป้น (2563) ได้กล่าวถึง แนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น 6 วิธี ได้แก่

1. การกำหนดปัญหา
2. การค้นหาทางเลือก
3. การประเมินทางเลือก
4. การตัดสินใจ
5. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ
6. การประเมินผลลัพธ์และให้ข้อมูลป้อนกลับ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวถึงมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวทางของการตัดสินใจของผู้บริหารสามารถแบ่งออกเป็น 5 วิธี ได้แก่ 1) การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลของตนเอง 2) การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือจากผู้ใต้บังคับบัญชาบางคน 4) การตัดสินใจโดยปรึกษาหารือจากกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และ 5) การตัดสินใจร่วมกันกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาประจำ การประชุมดังกล่าวก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในกลุ่ม และเป็นการร่วมกันในการคิดและการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาของทีมงานซึ่งสอดคล้องต่อนโยบายของหน่วยงานตน

สรุปผล

เทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล (Decision-Making Techniques for Digital Era Administrators) เป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหาโดยการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลข้อมูลและข้อจำกัดในทางเลือกที่เหมาะสม การตัดสินใจเป็นเครื่องมือที่สำคัญในทางการบริหารสถานศึกษา และเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การตัดสินใจจึงมีความสำคัญเปรียบเสมือนหัวใจของ การปฏิบัติงานและการบริหารงาน เนื่องจากการตัดสินใจมีอยู่แทบทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน ซึ่งประเภทการตัดสินใจที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพบเจอได้ อาจเป็นปัญหาที่วิกฤติปัญหาที่ไม่วิกฤติหรือแม้แต่ปัญหาที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจในการวางแผน หรือการแก้ไขปัญหาที่เป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังเช่น กระบวนการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้การนิยามปัญหา การขยายตัวเลือก การเลือกตัวเลือก และการนำการตัดสินใจไปใช้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบการตัดสินใจไปปรับใช้ในแต่ละสถานการณ์ในการบริหารงานในสถานศึกษาของตนเอง ทั้งการตัดสินใจแบบโครงสร้างที่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง และการตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้างโดยใช้หลักเกณฑ์และขั้นตอนในการแก้ปัญหามาประยุกต์กับส่วนหนึ่งของปัญหาในขณะที่ผู้ตัดสินใจจะต้องใช้วิจารณญาณของตนในการแก้ปัญหาอีกส่วนหนึ่ง สามารถนำพฤติกรรมมการตัดสินใจไปบริหารในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้บริหารตัดสินใจพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแบบมีส่วนร่วม และผู้บริหารมอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ ดีแป้น. (2563). การตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรินทร์ เปียนขุนทด. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วรารณณ์ ต้นเส้ง. (2563). พฤติกรรมมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุธาวี เหล็กซีโต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการตัดสินใจของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองตราดจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Arbuckle, A. (2020). Opportunities for Social Knowledge Creation in the Digital Humanities. In C. Crompton, R. J. Lane, & R. Siemens (Eds.), *Doing More Digital Humanities: Open Approaches to Creation Growth and Development*. (pp. 290-300). New York, NY: Routledge.
- Polly, D. (2010). *Preparing teachers to integrate technology effectively : The case of higherorder thinking skills (HOTS)*. Chapter to appear in S. D'Augustono (Ed.).

การศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร

A STUDY ON THE SAFETY MANAGEMENT OF SCHOOLS IN THE 9 TRAIMIT GROUP

จิราภรณ์ ดีแล้ว¹, จารุวรรณ นาทัน²
Jirapon Deelaw¹, Jaruwan Natun²

Corresponding Author E-mail: Sect17jirapon@gmail.com

Received: Dec 31, 2024; Revised: Mar 20, 2025; Accepted: Mar 29, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร จำนวน 19 แห่ง งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานความปลอดภัยของสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 38 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.906 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดสวัสดิศึกษา อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การบริหารความปลอดภัย, ความปลอดภัยในสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

² Adviser, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

This study aimed to study on the safety management of schools in the 9 Traimit Group comprising 19 schools. The research was quantitative, utilizing the entire population as the sample. The respondents included one school administrator and one safety officer from each school, selected through purposive sampling, for a total of 38 respondents. The research instrument was a questionnaire on the study on the safety management of schools in the 9 Traimit Group using a 5-point Likert scale. An Index of item objective congruence (IOC) of the questionnaire was higher than 0.60 and a reliability coefficient of 0.906. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that overall safety management in the 9 Traimit Group schools was at a high level. When considering each aspect, the highest mean score was for environmental management, followed by safety education, both at high levels. The aspect with the lowest mean score was safety service management, which was also at a high level.

Keywords : School Administration, Security Administration, Safety in Educational Institutions

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราชอธิปไตยและมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชนประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและ เป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561: 7-8)

นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ให้ความสำคัญการจัดการศึกษา เพื่อความปลอดภัย ได้แก่ 1) สร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคมและป้องกันภัยคุกคามในชีวิต ทุกรูปแบบ โดยมีการดำเนินการตามแผนและมาตรการด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเข้มข้น 2) plugged ศักยภาพ พุทธิกรรม และองค์ความรู้ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์และไซเบอร์อย่างสร้างสรรค์ 3) ส่งเสริม คุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 4) พัฒนาบทบาทและภารกิจด้าน ความปลอดภัยของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยบูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2565: ออนไลน์)

สถานศึกษาเครือข่ายจำนวน 19 แห่ง ในกลุ่ม 9 ไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 3 ตำบล ได้แก่ 1) ตำบลนิคมพัฒนา 2) ตำบลชุมแสงสงคราม และ 3) ตำบลลุยเม้ง เป็นแหล่ง พื้นที่ชนบทตั้งอยู่ห่างไกลจากหน่วยงานภาครัฐ ส่งผลให้ได้รับการดูแลจากภาครัฐไม่ทั่วถึง สภาพพื้นที่เป็นที่ราบส่วนใหญ่ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก มีลำคลองจำนวนมากไหลผ่านการเดินทางบางพื้นที่ยังไม่ค่อยอำนวยความสะดวก เมื่อฤดูฝนจะเกิดปัญหาอุทกภัยเสมอ (องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม. ม.ป.ป.: ออนไลน์)

สถานการณ์รอบหลายปีที่ผ่านมาได้มีข่าวเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับนักเรียนในโรงเรียน เช่น ถังดับเพลิงระเบิด ใน ร.ร.ราชวินิตมัธยม ขณะซ้อมดับไฟ นร.ตาย 1 บาดเจ็บ 5 ราย (ไทยรัฐ. 2566: ออนไลน์) เตือน “โนโรไวรัส” ระบาดหลังพบ ปนเปื้อนน้ำในงานกีฬาโรงเรียนป่วยรวม 1,436 ราย (พีพีทีวี. 2567: ออนไลน์) เด็กนักเรียนจมน้ำ ที่อำเภอบางระกำ (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพิษณุโลก. 2567: ออนไลน์) ในส่วนของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ที่ผ่านมาผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เดินทางลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมและเฝ้าระวังสถานการณ์อุทกภัย โรงเรียนวัดพรหมเกษรและโรงเรียนวัดห้วยกระไดในเขตพื้นที่อำเภอบางระกำ ให้ปฏิบัติตามมาตรการบรรเทาภัยพิบัติทาง ธรรมชาติ รวมไปถึงตรวจสอบสภาพความเสียหายของอาคารเรียนและสิ่งก่อสร้างในช่วงสถานการณ์ที่โรงเรียนได้รับผลกระทบ จากปัญหาน้ำท่วม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2567: ออนไลน์) ความไม่ปลอดภัยที่เกิดขึ้นดังกล่าว ล้วน แต่มีสาเหตุมาจากความบกพร่องหรือขาดความตระหนักในการดูแลเอาใจใส่เด็ก การประมาท เลินเล่อ การประเมินค่าการณ ความเสี่ยงไว้ต่ำ การขาดความรู้ความเข้าใจที่ต้องต่อการพัฒนาการของเด็กแต่ละวัยอย่างละเอียดลึกซึ้งซึ่งติดกับการป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือหรือเยียวยา และแก้ไขปัญหาที่มีความเป็นเอกภาพมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ สามารถแก้ไขปัญหาและ บริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างยั่งยืนด้วยการบริหารจัดการตามมาตรการ 3 ป ได้แก่ ป้องกัน plugged และปราบปราม ภายใต้กรอบแนวคิดความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการบริหาร จัดการภัยพิบัติ และด้านการศึกษา ด้านการลดความเสี่ยง และการรู้รับปรับตัวจากภัยพิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564: 4)

พฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว ส่งผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ให้ความสำคัญการดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยกำหนดการดูแลความปลอดภัยไว้ในกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบและกำหนดจุดเน้นการดูแลความปลอดภัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ข้อที่ 8 เสริมสร้างความสุข ความปลอดภัย และสร้างความเข้มแข็งระบบแนะแนว ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยอบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. 2567: 85-88) ดังนั้น ความปลอดภัยในโรงเรียนจึงเป็นงานที่สำคัญยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถละเลยได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนจะได้รับความรู้ทางสติปัญญา อารมณ์ อย่างอบอุ่น และปลอดภัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ซึ่งจะช่วยให้ได้แนวทางการดูแลความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อมูลไปพัฒนาในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการจัดการศึกษาแนวใหม่มุ่งให้สังคมทุกส่วนร่วมกันรับผิดชอบการจัดการศึกษาต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้และการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจดำเนินงานในการรับผิดชอบโดยให้ประชาชนตลอดจนองค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551: 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การที่ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรม และมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนซึ่งใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554: 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การวินิจฉัยสั่งการควบคุม และการจัดการในเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจของสถานศึกษา โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557: 4) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ พัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคอย่างเหมาะสม และให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนบุคคลหลายคนร่วมมือกัน กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา การวินิจฉัยสั่งการ การจัดการในเรื่องงานหรือกิจการสถานศึกษา การจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา

เพื่อพัฒนาโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ สิ่งของ โดยมุ่งให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา

เชิดศักดิ์ สืบทรัพย์ (2555: 23) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า การปราศจากภัยซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ไม่ได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

วิทยา อยู่สุข (2555: 38) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย (Danger) และความเสี่ยงใด ๆ (Risk) ในทางปฏิบัตินั้นอาจไม่สามารถควบคุมอันตรายหรือความเสี่ยงในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพ การบาดเจ็บ การพิการ การตายได้ทั้งหมด แต่ต้องมีการดำเนินงานมีการกำหนดกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อให้เกิดอันตรายหรือความเสี่ยงน้อยสุดเท่าที่จะทำได้

สรารุช สุธรรมสา และคณะ (2561: 17) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยไว้ว่า สภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย (Danger) และความเสี่ยง (Risk) ใด ๆ

สรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึง การดำเนินงานที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย และความเสี่ยง มีการกำหนดกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อให้เกิดอันตรายหรือความเสี่ยงน้อยสุด

Bever (1996: 1) ได้ให้ความหมายของการจัดบริการความปลอดภัยไว้ว่า เป็นการป้องกันอุบัติเหตุและอุทกภัยที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตได้ โรงเรียนควรรักษาความปลอดภัยให้แก่ นักเรียน โดยจัดเป็นแผนงานป้องกันหรือจัดเป็นโครงการมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากรในโรงเรียน มีการตรวจสอบตรวจตราและควบคุม ให้การรักษาความปลอดภัยเป็นที่เรียบร้อย เช่น ดูแลรถรับส่งนักเรียนการเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน มีจรรยาบรรณดูแลตรวจตรา มีสัญญาณจราจรภายในโรงเรียน การดูแลชั้นเรียนให้ปลอดภัย เช่น 1) การควบคุมทางด้านสารเคมี รวมทั้งสนามเด็กเล่น 2) มีมาตรการออกเป็นกฎระเบียบความปลอดภัย และ 3) มียามคอยดูแลตรวจตราทรัพย์สินของโรงเรียน

กรมพลศึกษา (2533: 35) ได้ให้ความหมายของการจัดบริการความปลอดภัยไว้ว่า การจัดบริการความปลอดภัยในโรงเรียน โรงเรียนควรจัดบริการความปลอดภัยเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนและควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการฝึกให้นักเรียนรู้จักช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นให้ปลอดภัยทั้งให้รู้จักการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2563: 10-16) ได้ให้ความหมายของการจัดบริการความปลอดภัยไว้ว่า การดำเนินงานตามกรอบความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน สิ่งสำคัญที่สุด คือ กรอบนโยบายและแผนการศึกษารวมทั้งกรอบนโยบายและแผนการจัดการภัยพิบัติของภาคการศึกษาจำเป็นต้องสอดคล้องกับกรอบนโยบายและแผนการจัดการภัยพิบัติของชาติในทุกระดับ ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ เสาหลักที่ 1 อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนที่ปลอดภัย เสาหลักที่ 2 การบริหารจัดการภัยพิบัติในโรงเรียน และเสาหลักที่ 3 การศึกษาด้านการลดความเสี่ยงและการรู้รับปรับตัวจากภัยพิบัติ

สรุปได้ว่า การจัดบริการความปลอดภัย หมายถึง การป้องกันอุบัติเหตุและอุทกภัยที่เกิดขึ้นแก่นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนควรรักษาความปลอดภัย โดยจัดเป็นแผนงานป้องกัน จัดอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย ฝึกให้นักเรียนรู้จักช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นให้ปลอดภัย มีการตรวจสอบตรวจตราและควบคุม ดำเนินการตามกรอบนโยบายและแผนการศึกษา ดังนี้ 1) การควบคุมทางด้านสารเคมี รวมทั้งสนาม เด็กเล่น 2) มีมาตรการออกเป็นกฎระเบียบความปลอดภัย 3) มียามคอยดูแลตรวจตราทรัพย์สินของโรงเรียน 4) ดูแลรถรับ-ส่งนักเรียน การเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน 5) การดูแลชั้นเรียน 6) อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน 7) การบริหารจัดการภัยพิบัติในโรงเรียน และ 8) การศึกษาด้านการลดความเสี่ยงและการรู้รับปรับตัวจากภัยพิบัติ ภายใต้มาตรการความปลอดภัยของสถานศึกษาที่เข้มงวดในมาตรการ 3 ป คือ 1) การป้องกัน 2) การปลูกฝัง และ 3) การปราบปรามเพื่อบังคับให้เกิดความปลอดภัยต่อนักเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

วีรวัฒน์ กนกนุเคราะห์ (2554: 309) ได้ให้ความหมายของการจัดการสิ่งแวดล้อมไว้ว่า เป็นการจัดการที่มีแนวทางและหลักการสำหรับการนำทรัพยากรมาใช้อย่างยั่งยืน มีแผนการชัดเจนและสามารถควบคุมกิจกรรมในแผนการให้ดำเนินไปตามแนวทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งจำนวนและคุณภาพของผลผลิตตามที่ต้องการ โดยที่สิ่งแวดล้อมมีการเสื่อมโทรมหรือเกิดสภาพมลพิษน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ชัยธัช จันทร์สมุด (2556: 173) ได้ให้ความหมายของการจัดการสิ่งแวดล้อมไว้ว่า กระบวนการดำเนินการในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบ เพื่อลดผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อมโดยการสร้างกลไกควบคุมในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เกษม จันทรแก้ว (2556: 77) ได้ให้ความหมายของการจัดการสิ่งแวดล้อมไว้ว่า กระบวนการสร้างศักยภาพของสิ่งแวดล้อมให้เกิดการคงสภาพด้วยการใช้อย่างยั่งยืน การจัดการของเสีย/มลพิษ และการควบคุมกิจกรรมการจัดการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ตลอดไป

สรุปได้ว่า การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดการที่มีแนวทางมีแผนการชัดเจน และหลักการสำหรับการนำทรัพยากรมาใช้อย่างยั่งยืน เพื่อจัดการของเสีย/มลพิษลดผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างกลไกควบคุมในการใช้ทรัพยากรให้เกิดสภาพมลพิษน้อยที่สุด และเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ตลอดไป

Worick, W. Wayne (1975: 2-3) ได้ให้ความหมายของสวัสดิศึกษาไว้ว่า ผลรวมของประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดผลอย่างเหมาะสมที่พัฒนา นิสัยทักษะ ทศนคติ และความรู้นำไปสู่การมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย

วิจิตร บุญยะโหดระ (2538: 336) ได้ให้ความหมายของสวัสดิศึกษาไว้ว่า การศึกษาเกี่ยวกับการป้องกันและจัดอันตรายจากอุปกรณ์การเรียน เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมด้วยความปลอดภัย

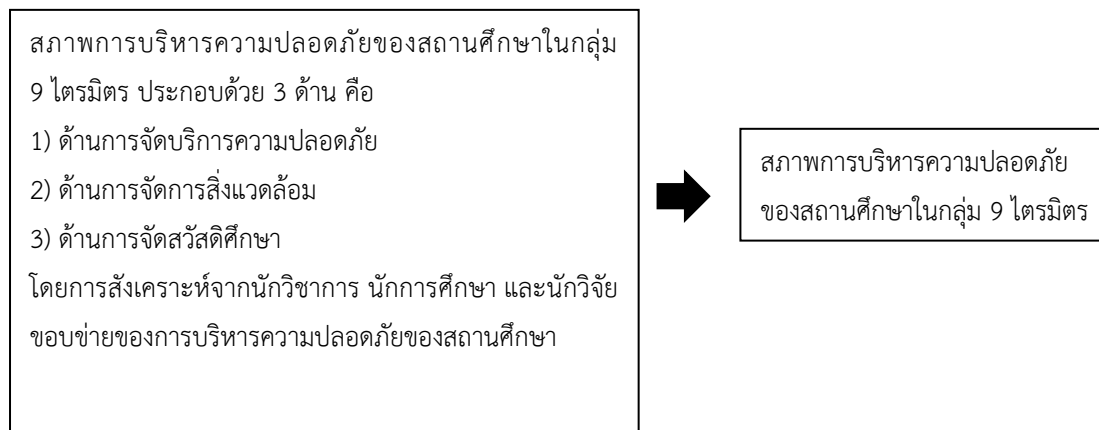
เอมอชฌา วัฒนบุรานนท์ (2557: 8) ได้ให้ความหมายของสวัสดิศึกษาไว้ว่า กระบวนการจัดการเรียนการสอนและประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ มีทัศนคติหรือจิตสำนึกของความปลอดภัย และรู้จักปฏิบัติตนให้พ้นภัย ทั้งนี้เพื่อลดอัตราเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุให้น้อยลงมากที่สุด

อมรวิรัช นาคทรพร และจุฬารณ มาเสถียรวงศ์ (ม.ป.ป.: 1) ได้ให้ความหมายของสวัสดิศึกษาไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักประกันภัยและอุบัติเหตุในชีวิตและทรัพย์สินของทุกคนในโรงเรียนและชุมชนรอบข้าง

สรุปได้ว่า การจัดการสวัสดิศึกษา หมายถึง การจัดการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับการป้องกันจัดอันตรายจากอุปกรณ์การเรียน หลักประกันภัย อุบัติเหตุในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ นิสัยทักษะมีทัศนคติหรือจิตสำนึกของความปลอดภัย รู้จักปฏิบัติตนให้พ้นภัย และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมด้วยความปลอดภัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา : จิราภรณ์ ดีแล้ว. 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร จำนวน 19 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. 2567: ออนไลน์) โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรในการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานความปลอดภัยของสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร มีวิธีการดำเนินการในการกำหนดกระบวนการสำรวจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดบริการความปลอดภัย 2) ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และ 3) ด้านการจัดสวัสดิศึกษา โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร

2. ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามแบบฟอร์มสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 19 แห่ง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 38 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 38 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา ในกลุ่ม 9 ไตรมิตร โดยการคำนวณหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร

ตัวแปร	จำนวน (N) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	ผู้ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละ (%)
กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	19	19	50
2. ครูผู้รับผิดชอบงานความปลอดภัยของสถานศึกษา	19	19	50
รวม	38	38	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 38 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และตำแหน่งครูผู้รับผิดชอบงานดูแลความปลอดภัยของสถานศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ของประชากร และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ในภาพรวม

สภาพการบริหารความปลอดภัย ของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการจัดบริการความปลอดภัย	4.32	.41	มาก	3
2. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	4.45	.40	มาก	1
3. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา	4.41	.51	มาก	2
รวม	4.39	.38	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$, $\sigma = .38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = .40$) รองลงมา คือ ด้านการจัดสวัสดิศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.41$, $\sigma = .51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$, $\sigma = .41$)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา ในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการจัดสวัสดิศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดบริการความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดทำแนวทางและหลักการนำทรัพยากรมาใช้อย่างยั่งยืน รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินงานจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินงานจัดของเสียและมลพิษ ให้ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2. ด้านการจัดสวัสดิศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินงานหลักประกันภัย อุบัติเหตุ ในชีวิตและทรัพย์สิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินงานพัฒนาความรู้ นิสยทักษะ ทศนคติ จิตสำนึกของความปลอดภัย

3. ด้านการจัดบริการความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดูแลชั้นเรียน อาคาร สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีแนวทางการบริหาร เพื่อลดความเสี่ยงและการรู้รับปรับตัวจากภัยพิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดูแลรถรับ-ส่งนักเรียน การเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา ในกลุ่ม 9 ไตรมิตร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

การบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษา ในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร มีความตระหนักถึงความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษา มีการกำหนดนโยบาย มาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2552: 1) ที่กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถานที่ที่เด็ก ๆ ใช้เวลาส่วนใหญ่ทำ

กิจกรรมและถือเป็นบ้านหลังที่สอง สิ่งสำคัญสำหรับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนคือความปลอดภัย เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุทุกคนที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครอง มีหน้าที่รับผิดชอบในการช่วยรักษาโรงเรียนให้ปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของธรรมาธรรม โพธิ์สกุลหอม (2567: 2404) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบประเด็นที่สำคัญที่จะนำเสนอ ดังนี้

1. สถานศึกษาดูแลรับ-ส่งนักเรียน การเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร กำหนดมาตรการรักษาความปลอดภัยไม่ทั่วถึงและครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะการดูแลความปลอดภัยรับ-ส่งนักเรียน สถานศึกษาบางแห่งมีรับ-ส่งนักเรียนที่ชำรุดทรุดโทรม ขาดการตรวจสภาพรถอย่างต่อเนื่อง ขาดการรับรองจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาทุกภาคการศึกษาและจดทะเบียนตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด และขาดการอบรมเกี่ยวกับวิธีเอาตัวรอด ออกจากรถ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับ Bever (1996: 1) ที่กล่าวว่า การจัดการความปลอดภัย เป็นการป้องกันอุบัติเหตุและอุทกภัยที่เกิดขึ้นแก่บุคลากร ในโรงเรียน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตได้ โรงเรียนควรรักษาความปลอดภัยให้แก่เด็กนักเรียน โดยจัดเป็นแผนงานป้องกันหรือจัดเป็นโครงการมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากรในโรงเรียน มีการตรวจสอบตรวจตราและควบคุม ให้การรักษาความปลอดภัยเป็นที่เรียบร้อย เช่น ดูแลดูแลรับส่งนักเรียนการเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน มีจรรยาบรรณดูแลตรวจตรา มีสัญญาณจราจรภายในโรงเรียน การดูแลชั้นเรียนให้ปลอดภัย เช่น 1) การควบคุมทางด้านสารเคมี รวมทั้งสนามเด็กเล่น 2) มีมาตรการออกเป็นกฎระเบียบความปลอดภัย และ 3) มียามคอยดูแลตรวจตราทรัพย์สินของโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐริยา ณะศรี (2567: 43) ได้ศึกษาการบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนสร้างการยอมรับความปลอดภัยในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น โดยควรมีการทำป้ายเตือนในพื้นที่ที่จะเป็นอันตรายกับนักเรียนเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สถานศึกษากำหนดมาตรการการใช้สนามเด็กเล่น ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร มีการประเมินความเสี่ยงไว้ต่ำสำหรับจุดเสี่ยงอันตรายที่มักพบปัญหาเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง คือ สนามเด็กเล่น ที่นักเรียนใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย มีการกำหนดมาตรการการดูแล ตรวจสอบความคงทน อายุการใช้งานอุปกรณ์ป็นป้าย อุปกรณ์เคลื่อนไหว ชิงช้า กระดานลื่น เครื่องเล่นชุดรวมต่าง ๆ ไม่สม่ำเสมอ และขาดเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยในการใช้สนามเด็กเล่น ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวง (2565: 15) ที่กล่าวว่า ระบบการจัดการที่กำหนดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการของสถานประกอบกิจการ เพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งครอบคลุมการจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ (2566: 307) ได้ศึกษาการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตหลักสี่กรุงเทพมหานคร ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อม เครื่องเล่น อาคารเรียนในเรื่องกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุให้กับนักเรียน การสอนนักเรียนไม่ให้วิ่งเล่นบริเวณบันไดและในสถานที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย พบว่ามีน้อยกว่ากิจกรรมอื่น ดังนั้นควรมีกิจกรรมการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้กับนักเรียน เพิ่มอัตราค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัย และการจัดอาคารสถานที่ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของครู โดยมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ภายในอาคารและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่

3. สถานศึกษาดำเนินงานควบคุมความปลอดภัยในการใช้สารเคมี ทั้งนี้เนื่องมาจากสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร มีมาตรการการเก็บรักษาสารเคมีไม่รัดกุม ไม่มีพื้นที่สำหรับจัดเก็บสารเคมีที่ปลอดภัยห่างไกลนักเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีความรู้ ความชำนาญ การเก็บรักษา การป้องกัน และข้อควรระวังอย่างถูกวิธี ซึ่งสอดคล้องกับเกษม จันทร แก้ว (2556: 77) ที่กล่าวว่า การจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการสร้างศักยภาพของสิ่งแวดล้อมให้เกิดการคงสภาพด้วยการใช้อย่างยั่งยืน การขจัดของเสีย/มลพิษ และการควบคุมกิจกรรมการจัดการ เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ตลอดไป และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัค ภูภูมิรัตน์ (2559: 60) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า 1) นิยามในการจำแนกประเภทสาระเคมีตามการเก็บรักษายังไม่ชัดเจนสำหรับการนำไปปฏิบัติ ซึ่งบางหัวข้อยังจำเป็นต้องใช้การตัดสินใจของผู้รับผิดชอบในการจำแนกประเภทตามการจัดเก็บอาจจะมีผลกระทบเพิ่มเติมเรื่องแนวทางในการจำแนกประเภทให้ชัดเจนมากขึ้น 2) การปฏิบัติตามกฎหมายไม่บังคับใช้สำหรับผู้ประกอบกิจการโรงงานที่มีการจัดเก็บสารเคมี จึงควรมีการพิจารณาประกาศบังคับใช้สำหรับผู้ประกอบกิจการโรงงานให้ปฏิบัติตามแนวทางด้านความปลอดภัยในการเก็บรักษาสารเคมี 3) โปรแกรมประยุกต์นี้ควรพัฒนาเพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการด้านความปลอดภัยในการเก็บรักษาสารเคมีและวัตถุดิบที่ไม่มีความรู้เรื่องสารเคมี ให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ และ 4) โปรแกรมประยุกต์นี้สามารถนำมาประยุกต์เป็นแบบตรวจสอบสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบคลังสินค้าก่อนการพิจารณาอนุมัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาสภาพการบริหารความปลอดภัยของสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร จึงควรมีมาตรการดูแลรับ-ส่งนักเรียน การเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน มาตรการการใช้สนามเด็กเล่น และการใช้สารเคมี อย่างเข้มงวด เพราะเป็นการดูแลความปลอดภัยในสถานศึกษาที่เร่งด่วนในสถานศึกษาในกลุ่ม 9 ไตรมิตร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้นักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา เกิดความมั่นใจ สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในลักษณะของวิจัยเชิงคุณภาพในด้านการจัดบริการความปลอดภัยร่วมด้วยโดยการสังเกตหรือสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความหลากหลายในการศึกษางานวิจัย

2.2 ควรมีการศึกษาการจัดบริการความปลอดภัยสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง. (2565, 11 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนที่ 22 ก หน้า 15.

กนกอร อุ่นสถานนท์. (2563). การบริหารด้านความปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 10(2), 1-14.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2552). หนังสือการ์ตูนชุด "เรียนรู้สาธารณภัย" ตอนความปลอดภัยในโรงเรียน.

กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

กรมพลศึกษา. (2533). การจัดความปลอดภัยในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: กรมพลศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก

<https://shorturl.asia/5PqGm>

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/XEkoA>

เกษม จันทรแก้ว. (2556). การจัดการสิ่งแวดล้อมแบบผสมผสาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เจ็ดศักดิ์ สืบทรัพย์. (2555). การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องทำความเย็นไทย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยธัช จันทร์สมุด. (2556). ชีวิตเพื่อสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐริยา ณะศรี. (2567). การบริหารความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารนครรัฐ, 1(2), 34-44.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). ถังดับเพลิงระเบิด ใน ร.ร.ราชวินิตมัธยม ขณะซ้อมดับไฟ นร.ตาย 1 บาดเจ็บ 5 ราย. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://shorturl.asia/ozf1l>
- ธรรมารัตน์ โพธิ์สกุลหอม. (2567). การเปรียบเทียบการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารมจร อุบลปริทรรศน์, 9(2), 2400 - 2412.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ธีรณสาร.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปัญญาธิดา สมบัติเพิ่ม และจำเนียร พลหาญ. (2565). แนวทางการดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคสุรินทร์. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2(6), 688-708.
- พรพจน์ โสภา และคณะ. (2566, กันยายน-ธันวาคม). ความร่วมมือในการบริหารกับความปลอดภัยของสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดยอกระบัตร (ชูปราษฎร์นุสรณ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(3), 356-371.
- พีพีทีวีออนไลน์. (2567). เดือน “โนโรไวรัส” ระบาดหลังพบปนเปื้อนน้ำในงานกีฬาโรงเรียนป่วยรวม 1,436 ราย. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://shorturl.asia/ZB1al>
- วิจิตร บุญยะโหดระ. (2538). อุบัติภัยใกล้ตัวเรา 2 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ธรรมสาร.
- วิทยา อยู่สุข. (2555). ความปลอดภัยในการประกอบอาชีพ. กรุงเทพฯ: เบสท์ กราฟฟิค เพรส.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหารหลักการและทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- วีรวัฒน์ กนกนุเคราะห์. (2554). มนุษย์กับสภาพแวดล้อม มิติแห่งความหลากหลายทางชีวภาพและกฎหมายสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศตวรรษ ถวิลคำ และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2566). การจัดการความปลอดภัยในโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายที่ 42- 43 สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(2), 209-222.
- ศุภณัฐ วรคุณพินิจ. (2567, มกราคม-กุมภาพันธ์). การจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐารามสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 9(1), 160-170.
- ศาสวัต ธนุนาจารย์. (2566, กันยายน-ธันวาคม). การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(3), 292-310.
- สราวุธ สุธรรมมาสา และคณะ. (2561). การบริหารงานชีวอนามัยและความปลอดภัย. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/NAYGS>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2564). คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/QEmFw>.

- (2567). ผอ.สพป.พิษณุโลก เขต 1 ลงพื้นที่เฝ้าระวังสถานการณ์น้ำท่วมโรงเรียนในอ.บางระกำ. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://shorturl.asia/GHNW6>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/L9hsE>
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพิษณุโลก. (2567). เด็กนักเรียนจมน้ำ ที่อำเภอบางระกำ. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://shorturl.asia/8yUk2>
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2563). คู่มือแนวทางการจัดการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติในโรงเรียนและการจัดทำแผนอพยพฉุกเฉินเฉพาะบุคคลสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุชีรา ใจหวัง. (2561, มกราคม-มิถุนายน). การศึกษาการจัดการความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15(28), 50-61.
- สุพักตร์ เลยกกลาง. (2566). การบริหารด้านความปลอดภัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(1), 465-474.
- สุภัค ภูภูมิรัตน์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมประยุกต์สำเร็จรูปสำหรับการดำเนินการด้านความปลอดภัย เกี่ยวกับการเก็บรักษาสารเคมีและวัตถุอันตราย. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ, 10(35), 45-61.
- องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงสงคราม. (ม.ป.ป.). สภาพทั่วไป. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://www.chumsangsongkram.go.th/history-rev2>
- อนันตชัย วงสะอาด และบุญนิสา ส่งแสง. (2565, มิถุนายน). การบริหารจัดการความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, 9(6), 118-130.
- อมรวิรัช นาครทรรพ และจุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์. (ม.ป.ป.). เอกสารชุดแนวคิดและแนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและทักษะชีวิตให้แก่เด็ก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์. (2557). สวัสดิศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bever, D.L. (1996). *Safety: A Personal Focus*. (4th ed). George Mason University Fairfax:
- Rensis, L. (1932). *A Technique for the Measurement of Attitudes*. Archives of Psychology. Virginia. (140) : 1 - 55.
- Worick, W. Wayne. (1975). *Safety Education*. Prentice-Hall Inc: New Jersey.

การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์

THE STUDY OF FINANCIAL ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL
INSTITUTION UNDER NARESUAN CONSORTIUMสุรรัตน์ ค่ายอด¹, จารุวรรณ นาทัน²Sureerat Kamyod¹, Jaruwan Natun²

Corresponding Author E-mail: sureerat.ka@psru.ac.th

Received: Dec 31, 2024; Revised: Mar 20, 2025; Accepted: Mar 31, 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ งานวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน 2) ครูผู้ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน สถานศึกษาละ 4 คน และ 3) ครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ สถานศึกษาละ 2 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสภาพการบริหาร งบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.845 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารบัญชี รองลงมา คือ ด้านการ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

คำสำคัญ : งบประมาณ, สหวิทยาเขตนครสวรรค์

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม²Advisor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

The research objective was to study financial administration in educational institutions under Naresuan consortium. This study was the quantitative research. The researcher used the entire population as the informant group with a purposive method for each school that included 1) one educational institution administrators, 2) four heads of school divisions, and 3) 2 teachers acting in a financial administration division, which 42 persons in total. The research instrument was a Likert-scaling questionnaire. The survey had the range of index of item-objective congruence (IOC) between 0.60-1.00 and the reliability of the questionnaire was 0.845. The statistics in data analysis included mean ($\bar{x}$) and standard variation (S.D.).

The result of the study found that: Overall, financial administration in educational institutions under Naresuan consortium was at the highest level. When considering in each aspect, it was found that the highest mean score was financial accounting, followed by checking, following, evaluating and money spending report. The lowest mean score was resource mobilization and educational investment.

Keywords : Financial, Naresuan Consortium

บทนำ

การบริหารงบประมาณเป็นหนึ่งในหน้าที่สำคัญของผู้บริหารในองค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งงบประมาณถือเป็นทรัพยากรที่มีจำกัดแต่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพขององค์กร บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงบประมาณไม่ได้จำกัดเพียงแค่การจัดสรรเงินทุนให้เพียงพอต่อกิจกรรมต่าง ๆ แต่ยังรวมถึงการวางแผน การควบคุม การประเมินผล และการรายงานผลการใช้จ่าย เพื่อให้แน่ใจว่างบประมาณถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ตามบทบัญญัติมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ให้แก่คณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมถึงสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 51) จากการกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารตนเองได้อย่างอิสระ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทั้งสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน ทุกหน่วยงานและทุกองค์กรต้องจัดทำงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการวางแผนใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน ไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มขึ้นหรือลดลง ช่วยให้สามารถวางแผนรับมือกับปัญหาได้อย่างทันท่วงที ป้องกันไม่ให้เกิดดำเนินงานหยุดชะงัก ดังนั้น การบริหารงบประมาณจึงเป็นตัวชี้วัดแนวคิดในการบริหารงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ นโยบาย วิธีดำเนินงาน และโครงสร้างของหน่วยงานโดยมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารงานรวมถึงการเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการบริหารงบประมาณจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย จึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ (สำนักงบประมาณ. 2563: 18)

บริบทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีการบริหารจัดการด้านงบประมาณและได้ดำเนินการตามระเบียบ คำสั่ง และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง จากการดำเนินงานและการศึกษาข้อมูลรายงานแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่า การบริหารงบประมาณในสถานศึกษายังมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากมีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา บุคลากรทางการศึกษา 38 ค (2) และพนักงานราชการในกลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ยังไม่มีการพัฒนางานด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นและข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการบำนาญ ขาดความเข้าใจในระเบียบงานโดยรับฟังจากข่าวจากภายนอกไม่ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. 2566: 207) ประกอบกับสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ที่มีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ เนื่องจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการปรับเปลี่ยนอัตราค่าจ้างทำให้ต้องเปลี่ยนเจ้าหน้าที่การเงินของสถานศึกษาไปด้วย

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการบริหารงานงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์

การทบทวนวรรณกรรม

การบริหารงบประมาณในสถานศึกษา

ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

กาญจน์สมิตา ไสวณนา (2565: 381-397) ได้กล่าวว่า การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผน กระบวนการจัดหาและบริหารจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งหามิทรัพย์ และอสังหาริมทรัพย์ โดยใช้ทักษะด้านการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เรียบร้อย และรวดเร็ว ตามกฎระเบียบ คำสั่ง และมติ คณะรัฐมนตรี ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนและตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยตามหลักการคัมค่า พัสตุที่ได้มาต้องมีคุณภาพ เหมาะสม ชัดเจนและโปร่งใสมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ให้เกิดประโยชน์หรือผลตอบแทนสูงสุด

สิรินดา เกตุรักษ์ (2566: 159-173) ได้กล่าวว่า การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ไว้ว่า การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง กระบวนการที่สำคัญโดยมีการวางแผนการไหล่งหน้าในการจัดหาสินทรัพย์ กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งมีการลงทะเบียนหรือบันทึกข้อมูลสินทรัพย์ ทำการดูแลการใช้งาน การป้องกันอย่างต่อเนื่อง จัดเก็บอย่างปลอดภัยและถูกวิธีโดยการจัดหาและใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ หมายถึง กระบวนการและหลักการในการจัดการทรัพย์สินและพัสดุในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาโดยครอบคลุมถึงการวางแผน การจัดหาพัสดุ การกำหนดลักษณะเฉพาะของวัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การดูแลรักษา และการจำหน่ายพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ และกฎหมาย โดยเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน พร้อมทั้งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบและคณะกรรมการเพื่อควบคุมดูแลการดำเนินงานอย่างชัดเจนและโปร่งใส

ด้านการวางแผนงบประมาณ

รัชณวลี สุริหาร (2563: 23-40) ได้กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการวางแผนกลยุทธ์ มีการจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนให้กับโครงการหรือกิจกรรม ที่สำคัญมีการควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างชัดเจน

ศิลปพร ศรีจันเพชร (2565: 79) ได้กล่าวว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง กระบวนการซึ่งมีหลักเกณฑ์ และระบบ เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานงบประมาณ หรือควบคุมให้กิจการดำเนินงานในอนาคตให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกิจการภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การวางแผนงบประมาณ หมายถึง กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดพันธกิจและการกิจหลักของหน่วยงาน โดยรวมถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังในด้านปริมาณงาน คุณภาพ ต้นทุน และเวลา การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี การจัดสรรงบประมาณให้กับโครงการหรือกิจกรรม และการควบคุม ติดตาม และประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานงบประมาณหรือควบคุมให้กิจการดำเนินงานในอนาคตสอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกิจการภายในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

สิรินดา เกตุรักษ์ (2566: 159-173) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลย้อนกลับในการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานการเงิน มีการรายงานทางการเงินระบุตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบเพื่อแสดงฐานะทางการเงิน ซึ่งข้อมูลผลผลิตใช้วัดข้อมูลต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตตามแผนงาน โดยการเผยแพร่และรายงานการเงินด้วยความโปร่งใส และถูกต้อง

พัชรินทร์ ปรีชา (2566: 22-33) ได้กล่าวว่า การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่รับผิดชอบในการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน หมายถึง การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการที่รับผิดชอบในการรายงานทางการเงินโดยให้ข้อมูลย้อนกลับในการตรวจสอบความถูกต้องในการดำเนินงานการเงิน ด้วยความโปร่งใส และถูกต้อง

ด้านการบริหารการเงิน

ชลพงษ์ ทองอุดม (2564: 8) ได้กล่าวว่า การบริหารการเงิน หมายถึง การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำเงินส่ง การกักเงินไว้เบิกเหลือปี ซึ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องควบคุมและตรวจสอบเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการเงินทุกประเภทด้วยหลักฐานเอกสาร ระเบียบ วิธีการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยกระทรวงการคลังเป็นผู้กำหนดอย่างถูกต้อง

กลุ่มบริหารงบประมาณ โรงเรียนตากพิทยาคม (2566: 20-22) ได้กล่าวว่า การบริหารการเงิน หมายถึง การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลือปีให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารการเงิน หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับเงินขององค์กรหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ วิธีการ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมการเบิกจ่าย การรับและเก็บรักษาเงิน การนำส่งและโอนเงิน รวมถึงการกักเงินไว้เบิกเหลือปี นอกจากนี้ ยังรวมถึงการจัดทำบัญชี รายงานทางการเงิน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงานด้านการเงินได้อย่างถูกต้องตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562: 86-87) ได้กล่าวว่า การจัดหาและลงทุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดสรรทรัพยากรทั้งในระดับนโยบายและสถานศึกษา โดยครอบคลุมทั้งทรัพยากรทางการเงินและที่ไม่ใช่การเงิน เช่น บุคลากร ภูมิปัญญา องค์ความรู้ แรงงาน วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่แท้จริง

ชลพงษ์ ทองอุดม (2564: 55-82) ได้กล่าวว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการลงทุนเพื่อการศึกษา หมายถึง การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรในสถานศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาโดยให้องค์กรที่เกี่ยวข้องของชุมชนมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเท่าเทียมกันทางการศึกษาโดยการจัดทำข้อมูลเพื่อสนับสนุนการศึกษา ทะเบียนคุมการใช้ทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงานผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและการลงทุนเพื่อการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานให้ได้มาซึ่งทรัพยากรทั้งระดับนโยบายและระดับสถานศึกษา ทั้งที่เป็นเงิน และที่ไม่ใช่เงิน การจัดหารายได้และผลประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรในสถานศึกษา กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาที่สนับสนุนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เกิดกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ด้านการบริหารบัญชี

กชกร เฉลิมกาญจนนา (2557: 2) ได้กล่าวว่า การบริหารบัญชี คือ กระบวนการทางบัญชีที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการบริหารภายในองค์กร โดยครอบคลุมการกำหนด การวัดค่า การรวบรวม การวิเคราะห์ การจัดเตรียม การคำนวณ และการ

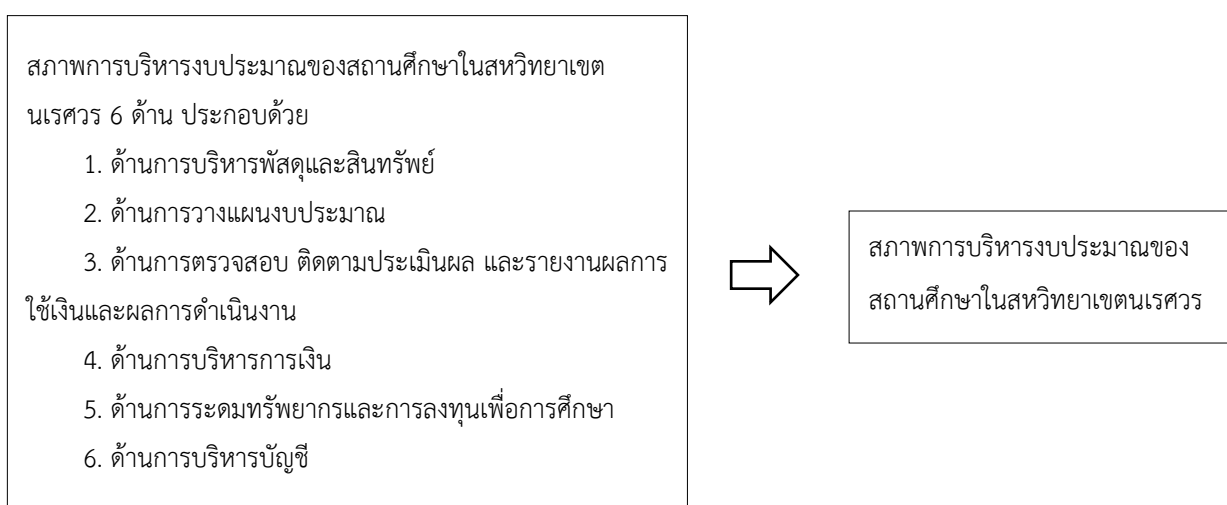
นำเสนอข้อมูลในรูปแบบกราฟหรือแผนภูมิ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการวางแผน ควบคุม และดำเนินงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากร

อุษารัตน์ อีธรรม และคณะ (2564: 2) ได้กล่าวว่า การบริหารบัญชี หมายถึง การจัดทำรายงานทางการเงินบัญชีเพื่อประโยชน์ต่อผู้ใช้งบการเงินภายในหน่วยงาน หรือภายในกิจการ ได้แก่ ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้าหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อการวางแผน การควบคุม และการตัดสินใจ โดยเนื้อหาและรูปแบบของการจัดทำรายงานจะมีความยืดหยุ่น เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร หรือผู้ใช้อ้างอิงข้อมูลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกิจการ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารบัญชี หมายถึง กระบวนการทางบัญชีโดยนำข้อมูลไปใช้ประกอบการดำเนินงาน การจัดทำรายงานทางการเงินบัญชี การวางแผน การรวบรวม การวิเคราะห์ การจัดเตรียม การคำนวณ การควบคุม และการตัดสินใจ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้บริหาร หรือผู้ใช้อ้างอิงข้อมูลในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรของกิจการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ จำนวน 6 แห่ง โดยการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรในการศึกษา
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาละ 1 คน 2) ครูผู้ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มบริหารงานสถานศึกษาละ 4 คน และ 3) ครูผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณสถานศึกษาละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 42 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ มีวิธีการดำเนินการในการกำหนดกระบวนการสำรวจเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานด้านงบประมาณในสถานศึกษา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ 2) ด้านการวางแผนงบประมาณ 3) ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน 4) ด้านการบริหารการเงิน 5) ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และ 6) ด้านการบริหารบัญชี โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตส่งกรมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานงบประมาณในสถานศึกษา สหวิทยาเขตนครสวรรค์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง สถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ จำนวน 6 แห่ง ทาง Google form

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 42 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 42 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และถูกต้องนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ตาราง 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์รายด้าน

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์	4.52	0.41	มากที่สุด	5
2. ด้านการวางแผนงบประมาณ	4.53	0.45	มากที่สุด	4
3. ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน	4.61	0.39	มากที่สุด	2
4. ด้านการบริหารการเงิน	4.56	0.40	มากที่สุด	3
5. ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.39	0.42	มาก	6
6. ด้านการบริหารบัญชี	4.63	0.40	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.38	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 สภาพการบริหารงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารบัญชีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.42$)

สรุปผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสภวิทยาเขตนครสวรรค์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสภวิทยาเขตนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามลำดับเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการบริหารบัญชีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานเอกสารทางการเงิน รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดทำบัญชีการเงิน สถานศึกษาดำเนินการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และสถานศึกษาดำเนินการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการบันทึกรายการบัญชีในแบบพิมพ์บัญชี และทะเบียนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้เป็นปัจจุบัน

ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดำเนินงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม/ฝ่าย/งาน ในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาสรุปผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการของสถานศึกษา

ด้านการบริหารการเงินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการเก็บรักษาเงินตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดระเบียบและควบคุมกำกับกิจกรรมทางการเงิน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการเบิกเงินจากคลังตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ด้านการวางแผนงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ รองลงมา คือ สถานศึกษาดำเนินการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์ตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาดำเนินการจัดท้าวสดุ และกำหนดรูปแบบหรือคุณลักษณะของวัสดุ

ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายเงินการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำนวณและโปร่งใส รองลงมา คือ สถานศึกษา ศึกษาแนวทางหรือระเบียบที่จะขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรทุกประเภท และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ สามารถนำผลของการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

การศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงบประมาณเป็นโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นงานที่ส่งเสริมงานอื่นๆ ในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทำให้การบริหารงบประมาณเป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยสำคัญของการบริหารนอกเหนือจากปัจจัยการบริหารงานอย่างอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญเรือน มุ่งผลกลาง (2563: 1-13) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า การบริหารงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปรัชญากร อินทร์วัน (2565: 109-122) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา จำนงกิจ (2566: 349-361) ได้ศึกษาการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า การบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ พันธมา (2567: 677-688) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า สภาพการบริหารงานงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตนครสวรรค์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ด้านการบริหารบัญชี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการบัญชีเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงบประมาณที่ต้องการ ความแม่นยำ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีกฎระเบียบที่ชัดเจนบังคับใช้อย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นให้ดำเนินการตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตานันท์ สวนคล้าย (2566: 122-139) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่าการบริหารงบประมาณของสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการบริหารบัญชีโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาขาดเครือข่ายหรือการสนับสนุนที่เข้มแข็งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การระดมทรัพยากร มีข้อจำกัดในการเข้าถึงแหล่งทรัพยากรหรือการขาดความชัดเจนในแนวทางการขอสนับสนุน การประสานและรวบรวมข้อมูลแหล่งทรัพยากรอาจไม่ครอบคลุมเพียงพอ หรือยังขาดกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการดึงดูดแหล่งสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน ถึงแม้ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาจะมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย แต่ก็อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตานันท์ สวนคล้าย (2566: 122-139) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลิยาภรณ์ ศรีประเทศ (2566: 879-900) ได้ศึกษาการบริหารงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี พบว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนมัศึกษามีการปฏิบัติงานด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงบประมาณ โดยเฉพาะด้านการบริหารบัญชี พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้การปฏิบัติงานที่ยึด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ของทางราชการจะเป็นแนวทางให้สถานศึกษามีการดำเนินงานอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในอนาคตต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสภวิทยาเขตนครสวรรค์ ควรให้ความสำคัญกับด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารควรดำเนินการวางแผน กลยุทธ์ที่ชัดเจนให้ทุกฝ่าย ร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหาในการหาแหล่งทรัพยากรที่มีศักยภาพในการสนับสนุน ประสานความร่วมมือกับสถานศึกษากับทุกภาคส่วน เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการพัฒนาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาของผู้บริหารต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กชกร เฉลิมกาญจนา. (2557). การบัญชีบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.moe.go.th/>
- กาญจน์สมิตา ไสภภินา. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กลุ่มบริหารงบประมาณ โรงเรียนตากพิทยาคม. (2566). คู่มือปฏิบัติงานกลุ่มบริหารงบประมาณ. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.tps.ac.th/>
- ขวัญเรือน มุ่งผลกลาง. (2563). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 9(2), 1-13.
- จิตานันท์ สอนคล้าย. (2566). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการเพชรอีสท์บางกอก(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(1), 122-139.
- ชลพงษ์ ทองอุดม. (2564). แนวทางการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(2), 55-82.
- ณัฐพร นาคสุวรรณ. (2569). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสมุทรสงคราม. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(2), 167-179.
- ฐิติพงษ์ ช่วยโฮง. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. วารสารวิชาการรัตนบุรี, 5(2), 258-271.

- ธัญลักษณ์ สมคะณย์. (2565). สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 7(2), 221-234.
- ธนวัฒน์ วงศ์ศรีรักษา. (2565). การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนชุมชนหนองบัวน้อยโนนชาติหนองเหินวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 7(1), 51-62.
- ปรัชญากร อินทร์วัน. (2565). สภาพการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารบัณฑิต วิทยาลัยพิษณุพนธ์, 17(1) : 109-122.
- ปิยะพงษ์ พันธุ์สุภา. (2565). การบริหารงบประมาณที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปวีณา จำนงกิจ. (2566). การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วารสารสถาบันวิจัยพินิจธรรม, 10(2), 349-361.
- พัชรินทร์ ปรีชา. (2566). แนวทางการบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 10(5), 22-33.
- รักษณาลี สุริหาร. (2563). สภาพและประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลิยาภรณ์ ศรีประเทศ. (2566). การบริหารงบประมาณของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นนทบุรี. วารสาร มจร อุบลราชธานี, 8(3), 879-900.
- ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร. (2565). รอบรู้เรื่องบัญชีและภาษี. วารสารสรรพากรสาสน์, 69(5), 79-87.
- สิรินรดา เกตุรักษ์. (2566). การศึกษาปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์, 6(3), 159-172.
- สำนักงบประมาณ. (2563). การบริหารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2563. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567, จาก <https://www.bb.go.th/topic.php?gid=1185&mid=799>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. (2566). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2567, จาก <https://sec-plkutt.go.th/index6701.html>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). รูปแบบการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อุษารัตน์ ธีรธรรม และคณะ. (2564). การบัญชีการเงิน(Financial accounting). (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เกรท มีเดีย เอ เจนซี.

นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม
ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

INNOVATIVE ONLINE VIDEO MEDIA USING LEARNING RESOURCES
AS A BASE WITH A PROCESS OF PARTICIPATING
IN COMMUNITY TOURISM PROMOTION

เยาวเรศ ภักดีจิตร์¹

Yaowares Pakdeejit¹

Corresponding Author E-mail: Maew747@hotmail.com

Received: Jan 06, 2025; Revised: Apr 05, 2025; Accepted: Apr 21, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาผลการใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ตัวแทนชุมชน ครูผู้สอนสังคมศึกษา และนักศึกษา จำนวน 20 คน และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 ห้องเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน 11 ข้อ 2) แบบประเมินคุณภาพนวัตกรรม จำนวน 25 ข้อ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ จำนวน 20 ข้อ และ 4) แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ จำนวน 10 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์ข้อมูลเรียบเรียงเขียนเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

1. นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ประกอบด้วย 1) วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 2) ท้องถิ่นอุทัยศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ท่องเที่ยวเมืองละโว้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งพัฒนาเป็นสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเตอร์ และเผยแพร่บน YouTube

2. ผลการใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน พบว่า นักเรียนมีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์, แหล่งเรียนรู้เป็นฐาน, การท่องเที่ยวของชุมชน

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Lecturer in Social Studies, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to develop and study the results of using innovative online video media using learning resources as a base with a participatory process in promoting community tourism. The population used in this research was group 1, consisting of community representatives, social studies teachers, and students, totaling 20 people, and group 2, consisting of 1 classroom of junior high school students, using the purposive selection method. The research tools consisted of 1) a basic interview recording form, number 11 items 2) innovation quality assessment form, number 25 items 3) questionnaire about learning behavior towards innovation, number 20 items and 4) a questionnaire on student satisfaction with online video media innovations, number 10 items. Data analysis included mean and standard deviation. and synthesize information and write it in an essay.

The results were as follows:

1. Innovative online video media using learning resources as a base with a participatory process in promoting community tourism, consisting of 1) Wat Pa Siri wattanawisut, the quality was at a high level, 2) Local Uthai Suksa, the quality was at the highest level, and 3) Tourism in Lawo City, the quality was at a high level, which developed into online video media through the international network and published on YouTube.

2. The results of using innovative online video media using learning resources as a base with the process of participating in community tourism promotion found that overall, students had a high level of learning behavior and overall, students were highly satisfied with the innovation of online video media using learning resources as a base through the process of participating in community tourism promotion.

Keywords : Innovative Online Video Media, Learning Resources as a Base, Community Tourism Promotion

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ซึ่งรัฐดำเนินการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงาม และเป็นต้นทุนทางปัญญาสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะสำคัญในอาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่ความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : ก) ทั้งนี้ ประเทศไทยมีทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ หากมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มากเกินไป ทั้งในมิติด้านการผลิตและการบริโภค ซึ่งก่อให้เกิดของเสียและมลพิษในระดับที่เกินกว่าความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศในพื้นที่ จนส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศเสื่อมโทรมลงนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจจนขาดการคำนึงถึงความยั่งยืนของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและขีดความสามารถของระบบนิเวศที่เพียงพอ และประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากรในการผลิตสินค้าและบริการยังอยู่ในระดับต่ำ มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและสร้างมูลค่าเพิ่มได้น้อยกว่าที่ควร จึงส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติของไทยเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในขณะที่ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากของเสียและมลพิษทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทายต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยกำหนดความสำเร็จที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2565 : ออนไลน์)

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในประเทศมีต่าง ๆ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้สังคมไทยนำไปสู่โลกาภิวัตน์และชุมชนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยีและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญกับประชาชนในสังคมและชุมชนอย่างมาก ดังนั้น หากประชาชนไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ก่อให้เกิดปัญหาสำหรับการดำรงชีวิตและการพัฒนาของตนเอง (ศักรินทร์ ชนประชา. 2562 : 167-170) ทั้งนี้ การตรากฎหมายแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาในลักษณะที่เป็นมาตรการบังคับให้จัดการศึกษา ต้องยึดหลักการศึกษาดำเนินชีวิตที่มีความต่อเนื่อง ย่อมแสดงให้เห็นความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกประเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่รัฐต้องวางนโยบายและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี รู้เท่าทันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมได้ตลอดเวลา(เมธชนนท์ ประจวบลาภ. 2565 : 69)

การใช้แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน เพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากสภาพจริง การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จะเกี่ยวข้องกับบุคคล สถานที่ ธรรมชาติ หน่วยงาน องค์กร สถานประกอบการ ชุมชน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งผู้เรียน ผู้สอนสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือเรื่องที่สนใจได้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งที่เป็นธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น ชุมชนและธรรมชาติเป็นชุมชนทรัพยากรที่เรานั้นมีความพิเศษตรงที่นักท่องเที่ยวจะเน้นที่การศึกษาหาความรู้ในพื้นที่หรือบริเวณที่มีคุณลักษณะที่สำคัญทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม ทั้งนี้การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมให้คงอยู่นั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะเป็นความภาคภูมิใจของประเทศ และมีคุณค่าและประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาทางด้านประวัติศาสตร์ ศิลปศาสตร์ สุนทรียศาสตร์มานุษยวิทยาและชาติพันธุ์วิทยา เป็นการส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและการท่องเที่ยวของประเทศ แต่ก็ยังเป็นที่น่ากังวลสำหรับผลจากการท่องเที่ยวที่เพิ่มสูงขึ้นนั้นจะส่งผลให้ความเสื่อมโทรมของแหล่งท่องเที่ยวการเสียคุณค่าทางวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่า การท่องเที่ยวอาจจะเป็นดาบสองคม เพราะไม่มีการวางแผนอย่างเหมาะสมและสมดุลในการพัฒนาการท่องเที่ยวและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม จึงเป็นเรื่องสำคัญเพื่อนำไปสู่การวางแผนและการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน(กาญจนา แสงลัมสุวรรณ, ศรีนยา แสงลัมสุวรรณ. 2555 : 142 -143)

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมนั้น ประชาชนเป็นเจ้าของท้องถิ่น มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ซึ่งมีความรักความหวงแหนและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวอยู่แล้ว สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนแก่ทรัพยากรแหล่งท่องเที่ยวได้ โดยชุมชนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นศูนย์ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน เพื่อออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีความรู้สึกที่ดี มีความสุขกับการเรียนเป็นคนเก่ง ฉลาด รู้จักคิดวิเคราะห์และใฝ่รู้ตลอดเวลา ส่งเสริมให้ผู้เรียน รัก ห่วงแหน ภาคภูมิใจในวิถีชีวิตของชุมชน และเรียนรู้และแลกเปลี่ยน อนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ในท้องถิ่นของตน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนานวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน
2. เพื่อศึกษาผลการใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อการเรียนรู้

Neil Selwyn, Eve Stirling (2015 : online) กล่าวว่าสื่อการเรียนรู้ หมายถึง สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญของชีวิตประจำวัน

CAST (2018) กล่าวว่า แนวคิด Universal Design for Learning (UDL) เป็นกรอบการพัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ที่เข้าถึงและครอบคลุมทุกคน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางกายภาพ สังคม หรือวัฒนธรรม โดยยึดหลัก 3 ด้าน ได้แก่ การนำเสนอ (Representation) โดยสร้างทรัพยากรในหลากหลายรูปแบบ เช่น วิดีโอ บทความ หรือกิจกรรมแบบโต้ตอบ การปฏิบัติ (Action and Expression) โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนเลือกวิธีการแสดงความเข้าใจในหลากหลายรูปแบบ และการมีส่วนร่วม (Engagement) โดยใช้กลยุทธ์ที่กระตุ้นแรงจูงใจและความสนใจที่แตกต่างกัน Western Governors University (2015) กล่าวสรุปว่า ทรัพยากรการเรียนรู้ เป็นคำที่กว้างมากครอบคลุมหลายด้านที่สำคัญ คุณภาพการจัดการศึกษาที่สูงขึ้นแต่ไม่ทุกตัวอย่างของการปฏิบัติที่จะนำไปใช้กับทุกแง่มุมของการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้

ทั้งนี้ Mark Wade, et al. (2015) แบ่งทรัพยากรการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1.ONLINE & INTERACTIVE RESOURCES การออกแบบและการพัฒนา แม่แบบและหน้าเว็บที่กำหนดเอง การออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์ การจัดรูปแบบเนื้อหา เป็นต้น

2.ภาพและเสียง วิดีโอและบันทึกเสียง

3.PROFESSIONAL ADVICE & SPACES การให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการใช้สื่อและเทคโนโลยี

ส่วน Clark, R. E., & Morrison, G. R. (2015) กล่าวว่า สื่อการเรียนการสอนรวมถึงวิธีการแบบดั้งเดิมในการส่งมอบการเรียนการสอน อันได้แก่ บอร์ด ขอลูก ตำรา โปรเจคเตอร์ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และครูผู้สอน สื่อมวลชนนำมาใช้เพื่อการศึกษา เช่น หนังสือพิมพ์, ภาพยนตร์ วิทยุ และโทรทัศน์) และสื่อประเภท "อิเล็กทรอนิกส์" สื่อการเรียนการสอน พวกคอมพิวเตอร์ วิดีโอแบบโต้ตอบ และระบบมัลติมีเดีย

สรุปได้ว่า สื่อการเรียนรู้เป็นสื่อชนิดต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งบรรจุสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้ในหลักสูตร ซึ่งผู้สอนใช้เป็นตัวกลางในการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข (2560:151-152) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้เป็นฐานมีหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้(1)เน้นกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลหลากหลาย เพื่อตอบปัญหาที่สงสัยด้วยตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เน้นการสร้างความรู้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล หรือเด็กเป็นสำคัญ(2)เน้นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นสิ่งพิมพ์และไม่เป็นสิ่งพิมพ์ตามขั้นตอนได้แก่ รวบรวมข้อมูล ประเมินข้อมูล และใช้ข้อมูลหรือประมวลข้อมูลและ (3)เน้นกระบวนการเรียนรู้ คือ การคิดและกระบวนการคิด เช่น การสังเกต การรวบรวมข้อมูล การจัดกลุ่ม การจัดระบบ การวิเคราะห์ การสรุปผล โดยเน้นการร่วมมือกันเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้

สุรารัตน์ นามวิสัย (2561 : 44) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการบริหารแหล่งเรียนรู้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องให้ความสำคัญในการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและมีการใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้แหล่งการเรียนรู้เป็นการนำทรัพยากรหรือสถานที่ต่าง ๆ ที่มีข้อมูลและประสบการณ์มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับผู้เรียนอย่างหลากหลายและเป็นรูปธรรม มีความสำคัญเพราะช่วยกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริงได้ดียิ่งขึ้น

แนวคิดด้านชุมชนและการมีส่วนร่วม

ยุทธพงษ์ เข้าประมณงค์ (2555) สรุปไว้ว่า การที่ประชาชนหรือกลุ่มบุคคลมีแนวคิดหรือจุดมุ่งหมายที่เหมือนกันเข้ามาดำเนินการนั้นให้แล้วเสร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดแล้วรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทั้งนี้ สุพัตรา ยอดสุรางค์(2562 : 129) กล่าวว่า ในการพัฒนาชุมชนนั้นจะต้องเริ่มจากคนในชุมชนเข้ามามีโอกาสและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน จึงจะทำให้คนในชุมชนได้รู้จักคิด ริเริ่ม และช่วยเหลือตนเองได้ อย่างไรก็ตามประชาชนต้องมีอิสระในการทำกิจกรรมในชุมชน หรืออาจจะไม่เข้าร่วมกิจกรรม แต่ในการเข้าร่วมต้องเป็นการสมัครใจ ไม่ถูกบังคับ มีความเสมอภาค สิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ มีความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ ทั้งนี้บางกิจกรรมมีความซับซ้อนยุ่งยากเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย ทำให้การมีส่วนร่วมจึงไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้น การเสริมสร้างศักยภาพของประชาชน ผลักดันให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้นั้นจะต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน

สรุปได้ว่า แนวคิดด้านชุมชนและการมีส่วนร่วม เน้นให้สมาชิกในชุมชนมีบทบาทในการพัฒนาและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ชุมชนถือเป็นแหล่งเรียนรู้และพลังในการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและรับผิดชอบร่วมกัน ส่งเสริมประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน และพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในสังคม

จะเห็นได้ว่า การพัฒนานวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนเป็นฐาน ถือเป็นกระบวนการ แนวคิดด้านสื่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้จากแหล่งจริง เพื่อพัฒนาสื่อที่มีความน่าสนใจ เข้าถึงง่าย และสะท้อนอัตลักษณ์ของชุมชนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนมีบทบาทสำคัญในการออกแบบ พัฒนา และนำเสนอเนื้อหาการท่องเที่ยว ทำให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจและมีบทบาทเป็นเจ้าของร่วมของนวัตกรรม ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ศึกษาเนื้อหาวิจัยการ นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานฯ จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การสังเคราะห์ เชิงคุณลักษณะและการสังเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิค AIC และหรือ PRA สุ่มสัมภาษณ์เจาะลึก เสนวนากลุ่ม ดัง รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วย กระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบคุณภาพ นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ตัวแทนชุมชน ครูผู้สอนสังคมศึกษา และนักศึกษา จำนวน 20 คน และกลุ่มที่ 2 ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1 ห้องเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบบันทึกการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ฯ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง โดยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบบันทึกเนื้อหา ระบุเนื้อหาและประเด็นหลักไว้ 4 ด้าน คือ ข้อมูลทั่วไป ด้านสาระเนื้อหา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านสื่อ/แหล่งเรียนรู้ นำมาสร้างแบบบันทึก และไปให้ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และด้านสังคมศึกษา และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตรวจสอบความ ตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แล้วนำเครื่องมือมาแก้ไขปรับปรุง ก่อนสร้างแบบบันทึกการ สัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

2. แบบประเมินคุณภาพนวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยศึกษาหลักการทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัย สร้างแบบประเมินคุณภาพ นำแบบประเมินคุณภาพที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม มีค่าความเหมาะสมเท่ากับ 4.75 และนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินเป็นฉบับสมบูรณ์

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อนวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบบันทึกเนื้อหา ระบุเนื้อหาและประเด็นหลักในแบบบันทึกให้ครอบคลุมในการศึกษาวิจัย สร้างแบบบันทึก ตามประเด็นและเนื้อหาที่กำหนด และไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมสอน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อนวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ฯ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยศึกษาหลักการทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัย สร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม ตรวจสอบความถูกต้อง และความเหมาะสม มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือราชการเพื่อขอประสานประสานงานกับตัวแทนชุมชน ครูผู้สอนสังคมศึกษา และนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา พร้อมทั้งนัดหมายกลุ่มเป้าหมายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการสัมภาษณ์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับชุมชนและการท่องเที่ยวในจังหวัดนครสวรรค์ อุทัยธานี และจังหวัดลพบุรีจากตัวแทนชุมชน ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 2 มาสังเคราะห์องค์ความรู้ กลุ่มจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มจังหวัดอุทัยธานี และกลุ่มจังหวัดลพบุรี พัฒนาและหาคุณภาพของนวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

4. ดำเนินการทดลองใช้นวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ไปให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ร่วมกิจกรรมและศึกษาผลการใช้นวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

5. สรุปรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงคุณภาพ ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การเรียบเรียงข้อมูล เขียนเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนานวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

การพัฒนานวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ผู้วิจัยและนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศึกษาร่วมกันออกแบบนวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน กำหนดโครงร่างเนื้อหา ขอบข่ายเนื้อหา และจัดทำเป็นนวัตกรรมการสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ฯ เป็น 4 เรื่อง ดังนี้ 1) วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์ 2) ท้องถิ่นอุทัยศึกษา และ 3) ท้องเที่ยวเมืองละโว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 โครงร่างเนื้อหา ขอบข่ายเนื้อหาของนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์

นวัตกรรม สื่อวีดิทัศน์ออนไลน์	โครงร่างเนื้อหา/ขอบข่ายเนื้อหา
วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์	- ประวัติความเป็นมาวัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์และผู้ก่อตั้ง - หลักการและเหตุผลในการสร้าง วัดอุประสงค์ในการสร้าง และการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต - การผสมผสานทางศาสนา การผสมผสานระหว่างไทยและอินเดียและรูปแบบในการสร้างวัด - ลักษณะเด่นของสถาปัตยกรรม การผสมผสานทางสถาปัตยกรรม และสถาปัตยกรรมภายในวัด - อาคารเสนาสนะที่สำคัญ ได้แก่ อาคารเสนาสนะและเจดีย์ศรีพุทธคยา
ห้องถิ่นอุทิศศึกษา	- ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปของจังหวัดอุทัยธานี - ประเพณีที่สำคัญของจังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ ประเพณีตักบาตรเทโว ประเพณีไหว้พระพุทธรูปมงคลศักดิ์สิทธิ์ และประเพณีบุญเดือนสาม วัดหนองขุนชาติ - แหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญของจังหวัดอุทัยธานี ได้แก่ วัดอุโปสถารามวัดสังกัสรัตนคีรี เขาสะแกกรัง (หมุดโลก) และวัดหนองกระต๊อนอก - เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้ง ประวัติของเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้งและสืบมาคะเสถียร
ท่องเที่ยวเมืองละโว้	- วัดพระศรีรัตนมหาธาตุ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาวัดพระศรีรัตนมหาธาตุและสถาปัตยกรรมภายในวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ - พระนารายณ์ราชนิเวศน์ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาพระนารายณ์ราชนิเวศน์และสถาปัตยกรรมภายในพระนารายณ์ราชนิเวศน์ - สิบบึงทองพระคลัง ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของสิบบึงทองพระคลังและสถาปัตยกรรมของสิบบึงทองพระคลัง - ตึกพระเจ้าเหา ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของตึกพระเจ้าเหาสถาปัตยกรรมของตึกพระเจ้าเหา - พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ สมเด็จพระนารายณ์ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสมเด็จพระนารายณ์และสิ่งที่น่าสนใจภายในของพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสมเด็จพระนารายณ์ - บ้านหลวงราชทูต(บ้านวิชาเยนทร์) ได้แก่ ประวัติความเป็นมาของบ้านหลวงรับราชทูต และสถาปัตยกรรมของบ้านหลวงรับราชทูต - เทวสถานปราสาทแขก ได้แก่ ประวัติความเป็นมาเทวสถานปราสาทแขกและสถาปัตยกรรมเทวสถานปางแขก - พระปรางค์สามยอด ได้แก่ ประวัติความเป็นมาพระปรางค์สามยอด และลักษณะสถาปัตยกรรมพระปรางค์สามยอด

จะเห็นว่า นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ประกอบด้วย 1) หลักสูตรวัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์ 2) หลักสูตรห้องถิ่นอุทิศศึกษา 3) หลักสูตรท่องเที่ยวเมืองละโว้ ซึ่งพัฒนาเป็นสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเผยแพร่บน YouTube ดังภาพที่ 2 - 4



ภาพที่ 2 วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์

ภาพที่ 3 ห้องเรียนอุทัยศึกษา

ภาพที่ 4 ห้องเที่ยวเมืองละโว้

ผู้วิจัยนำนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ด้านสังคมศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประเมินคุณภาพของนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ซึ่งผลการวิเคราะห์ขอนำเสนอ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินคุณภาพนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์

รายการประเมิน	วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์			ห้องเรียนอุทัยศึกษา			ห้องเที่ยวเมืองละโว้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
ด้านเนื้อหา									
1. ความเหมาะสมในการเข้าสู่เนื้อหาสาระ	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก
2. ความถูกต้องของเนื้อหาสาระ	4.00	0.00	มาก	4.33	0.57	มาก	4.00	0.00	มาก
3. นำเสนอและขั้นตอนในการลำดับเนื้อหาสาระ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก
4. ความชัดเจนในการอธิบายเนื้อหาสาระ	4.33	0.57	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก
5. ความเหมาะสมในการสรุปเนื้อหาสาระ	4.33	0.57	มาก	4.33	0.00	มาก	4.33	0.57	มาก
6. เนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
7. ความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
8. ความสอดคล้องระหว่างภาพกับคำบรรยาย	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
9. ความถูกต้องขององค์ประกอบและภาษาที่ใช้	4.00	0.00	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก

รายการประเมิน	วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์			ท้องถิ่นอุทัยศึกษา			ท่องเที่ยวเมืองละโว้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
10. ความถูกต้องของภาษา	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.17	มาก	4.33	0.17	มาก	4.17	0.29	มาก

ด้านภาพ

1. ความชัดเจนของภาพ	4.33	0.57	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก
2. ความต่อเนื่องของภาพที่นำเสนอ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ความเหมาะสมของภาพซึ่งใช้สื่อความหมาย	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก
4. เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
5. ความสอดคล้องของภาพกับเสียงบรรยาย	4.33	0.57	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก
6. ความน่าสนใจของภาพ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
7. ความเหมาะสมของภาพกับเนื้อหา	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก
8. ความเหมาะสมของการจัดองค์ประกอบภาพ	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
9. ความถูกต้องของภาพ	4.00	0.00	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.25	มาก	4.55	0.19	มากที่สุด	4.41	0.32	มาก

ด้านเสียง

1. ระดับเสียงดนตรีกับเนื้อหาที่มีความเหมาะสม	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
2. เสียงบรรยายชัดเจนเข้าใจง่าย	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก	4.00	0.00	มาก
3. เสียงดนตรีและเพลงประกอบมีความชัดเจน	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก
4. ระดับเสียงดนตรีกับเสียงบรรยายมีความเหมาะสม	4.33	0.57	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.00	0.00	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.29	มาก	4.58	0.14	มาก	4.08	0.14	มาก

รายการประเมิน	วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์			ห้องถิ่นอุทิศศึกษา			ห้องเที่ยวเมืองละโว้		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพ
ด้านเทคนิค									
1. เทคนิคในการลำดับภาพ	4.00	0.00	มาก	4.33	0.57	มาก	4.33	0.57	มาก
2. ความเหมาะสมในการใช้เทคนิคต่างๆ Fade ภาพ การตัดต่อภาพ/ การซ้อนภาพ	4.00	0.00	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.00	มาก	4.67	0.29	มากที่สุด	4.33	0.57	มาก
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	4.10	0.18	มาก	4.53	0.20	มากที่สุด	4.25	0.33	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ประกอบด้วย 1) วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 2) ห้องถิ่นอุทิศศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ห้องเที่ยวเมืองละโว้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งพัฒนาเป็นสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเผยแพร่บน YouTube

ตอนที่ 2 ผลการใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชนกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และนำแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ที่มีต่อนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน และแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ใช้นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน ให้นักเรียนประเมิน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 3 - 4

ตารางที่ 3 ระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

ที่	รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลความ
1	ฉันได้ศึกษา ค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลด้วยตัวเอง	4.59	0.71	มากที่สุด
2	เนื้อหาสาระที่เรียนรู้ไม่ยากเกินไป	4.14	0.35	มาก
3	เป็นเรื่องที่ฉันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน	4.51	0.55	มากที่สุด
4	เรื่องที่ฉันเรียนเป็นเรื่องที่ฉันควรรู้เพราะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว รวมทั้งตัวฉันด้วย	4.02	0.24	มาก
5	เนื้อหาสาระที่เรียนเป็นเรื่องที่ฉันชอบ	4.24	0.71	มาก
6	ฉันมีโอกาสดำเนินงานแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ กับเพื่อนๆในการเรียนรู้ด้วยสื่อ นวัตกรรมวีดิทัศน์ออนไลน์	4.48	0.39	มาก
7	ฉันพอใจที่ได้ศึกษาค้นคว้าและทำกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง	4.38	0.53	มาก

ที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
8	ฉันและเพื่อนๆได้เรียนเป็นกลุ่มและช่วยกันทำงานกลุ่มจากการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์	4.44	0.38	มาก
9	ฉันสนุกสนานกับการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ	4.39	0.54	มาก
10	ฉันได้มีโอกาสฝึกทักษะต่างๆ จนมีและเกิดความรู้และความมั่นใจ	4.22	0.54	มาก
11	ฉันมีความภูมิใจในการที่ได้ผ่านนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ วัสดุอุปกรณ์ในห้องฉันมาใช้ในการทำกิจกรรม	4.49	0.66	มาก
12	ในทุกชั่วโมงที่เรียนมีสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์และกิจกรรมในการเรียนที่น่าสนใจ	4.28	0.61	มาก
13	การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ ทำให้ฉันเข้าใจดีมากยิ่งขึ้น	4.56	0.63	มากที่สุด
14	มีสื่อและอุปกรณ์เพียงพอต่อการเรียนรู้	4.39	0.54	มาก
15	ฉันตื่นเต้นเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ	4.25	0.73	มาก
16	ครูผู้สอนมีวิธีการสังเกตพฤติกรรมและการตรวจผลงานที่เหมาะสม	3.86	0.86	มาก
17	เมื่อมีการตรวจผลงาน ฉันพอใจในคะแนนของฉันที่ได้ทำเสมอ	4.17	0.60	มาก
18	ฉันได้ทราบคะแนนของตนเอง	4.19	0.66	มาก
19	ฉันอยากให้รูปแบบฝึกหัดเพิ่มเติมเป็นการบ้านทุกครั้งที่ยเรียน	3.86	0.72	มาก
20	เมื่อตั้งใจทำกิจกรรมและทำกิจกรรมทำใบงานได้ดีครูผู้สอนจะชมเชยและให้รางวัลในทุกครั้งที่เรียนเสมอ	3.67	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย		4.26	0.60	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า นักเรียนมีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันได้ศึกษา ค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลด้วยตัวเอง ($\bar{X} = 4.59$, S.D = 0.71) รองลงมา คือ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ ทำให้ฉันเข้าใจดีมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.56$, S.D = 0.63) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อตั้งใจทำกิจกรรมและทำกิจกรรมทำใบงานได้ดีครูผู้สอนจะชมเชยและให้รางวัลในทุกครั้งที่เรียนเสมอ ($\bar{X} = 3.67$, S.D = 0.95)

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. เนื้อหาตรงกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน	4.53	0.41	มากที่สุด
2. เนื้อหาเรียบเรียงตามลำดับขั้นตอนมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันได้อย่างน่าสนใจ เข้าใจง่าย	4.49	0.49	มาก
3. ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญและคุณค่าของบริบทท้องถิ่นและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน	4.69	0.47	มากที่สุด
4. ความรู้ที่ได้รับมีประโยชน์สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน	4.56	0.31	มากที่สุด

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
5. ได้สืบทอด ศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.76	0.35	มากที่สุด
6. มีการแลกเปลี่ยนและเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.54	0.78	มากที่สุด
7. มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้เรียนรู้จากทรัพยากรการเรียนรู้ใน ท้องถิ่น	4.26	0.83	มาก
8. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	4.15	0.87	มาก
9. ได้ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้	4.25	0.51	มาก
10. มีความสุขในการเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์	4.59	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ยทุกด้าน	4.48	0.54	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท้องถิ่นของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้สืบทอด ศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.76$, S.D = 0.35) รองลงมา คือ ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญและคุณค่าของบริบทท้องถิ่นและการส่งเสริมการท้องถิ่นของชุมชน ($\bar{X} = 4.69$, S.D = 0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.87)

อภิปรายผล

1. นวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท้องถิ่นของชุมชน ประกอบด้วย 1) วัดป่าสิริวัฒนวิสุทธิ์ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก 2) ท้องถิ่นอุทัยศึกษา มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ท้องถิ่นท่องเที่ยวเมืองละโว้ มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งพัฒนาเป็นสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเผยแพร่บน YouTube ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท้องถิ่นของชุมชน มีการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน มีการศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ หลักจิตวิทยา หลักการออกแบบสื่อวีดิทัศน์ การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ และสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากการการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาออกแบบโครงสร้างเนื้อหา สคริปเนื้อหา และมีการนำภาพ ภาพเคลื่อนไหว และเสียงจากสถานการณ์จริงมานำเสนอ โดยสามารถมองเห็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยสายตาและการได้ยิน ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้เป็นอย่างดี และสอดคล้องงานวิจัยของ ญัฐวัฒน์ อนันตะสุข, และคณะ (2562) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่นและวีดิทัศน์ออนไลน์ เรื่อง แม่เป็นศึกษา พบว่า วีดิทัศน์ออนไลน์ เรื่อง แม่เป็นศึกษา ประกอบด้วย 1) จากป่าสู่อำเภอ 2) อีสานพลัดถิ่น 3) ลักษณะภูมิประเทศ 4) โครงการอ่างเก็บน้ำคลองโพธิ์ 5) อาชีพ ประชากร 6) หลวงพ่อนอ (วัดปางสัก) และ 7) สภาพและปัญหาทางสังคมของอำเภอแม่เป็น ซึ่งพัฒนาวีดิทัศน์ออนไลน์ โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเผยแพร่บน YouTube (แม่เป็นศึกษา (Mae Poen Education)) ผลการประเมินคุณภาพโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาวิน ขุนนางจำ, และคณะ (2561) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและวีดิทัศน์เพื่อการเรียนรู้ เรื่อง มหัทธรรยธรรมชาติแม่วงก์ พบว่า วีดิทัศน์เพื่อการเรียนรู้ เรื่อง มหัทธรรยธรรมชาติแม่วงก์ ประกอบด้วย 1) ประวัติความเป็นมาของอุทยานแห่งชาติแม่วงก์ 2) ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของอุทยานแห่งชาติแม่วงก์ (พรรณไม้และสัตว์ป่า) 3) สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศของอุทยานแห่งชาติแม่วงก์ 4) ชุมชนและสังคมในพื้นที่บริเวณอุทยานแห่งชาติแม่วงก์ และ 5) สถานที่ท่องเที่ยวที่น่าสนใจในพื้นที่อุทยานแห่งชาติแม่วงก์ ซึ่งพัฒนาวีดิทัศน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเผยแพร่บน YouTube (ค.ท.ด. คนทำดี

(มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ผลการประเมินคุณภาพเว็บไซต์เพื่อการเรียนรู้ เรื่อง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีระดับคุณภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี อิ่มใจ, เยาวเรศ ภักดีจิตร (2563) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่นและเว็บไซต์ออนไลน์ เรื่อง วิถีชีวิตชุมชนเขาทอง พบว่า เว็บไซต์ออนไลน์ เรื่อง วิถีชีวิตชุมชนเขาทอง ประกอบด้วย ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาของตำบลเขาทอง 2) สภาพทางภูมิศาสตร์และสภาพทั่วไปของตำบลเขาทอง 3) วัฒนธรรมประเพณี 4) ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 5) ศิลปะการแสดงรำไท่น ซึ่งพัฒนาเว็บไซต์ออนไลน์ โดยผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเผยแพร่บน YouTube (หลักสูตรพัฒนาท้องถิ่น วิถีชีวิตเขาทอง) ผลการประเมินคุณภาพเว็บไซต์ออนไลน์ เรื่อง แม่เป็นศึกษา มีระดับคุณภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการใช้นวัตกรรมสื่อเว็บไซต์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน พบว่า นักเรียนมีระดับพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฉันได้ศึกษา ค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลด้วยตัวเอง รองลงมา คือ การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม ลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากสื่อเว็บไซต์ออนไลน์ ทำให้ฉันเข้าใจมากยิ่งขึ้น และรายการที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อตั้งใจทำกิจกรรมและทำกิจกรรมทำไปงานได้ใคร่ผู้สอนจะชมเชยและให้รางวัลในทุกครั้งที่เรียนเสมอ และนักเรียนมีความพึงพอใจต่อนวัตกรรมสื่อเว็บไซต์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ได้สืบค้น ศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมา คือ ส่งเสริมให้นักเรียนเห็นความสำคัญและคุณค่าของบริบทท้องถิ่นและการส่งเสริมการท่องเที่ยวของชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ นวัตกรรมสื่อเว็บไซต์ออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนวัตกรรมสื่อเว็บไซต์ออนไลน์ที่พัฒนาขึ้น เป็นสื่อการเรียนรู้ที่สามารถสร้างความสนใจและสร้างมุมมองที่หลากหลายให้กับนักเรียนนักเรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นลำดับขั้นตอน ทำให้เข้าใจง่ายและส่งเสริมให้เกิดทักษะการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ สอดคล้องกับหลักการแนวความคิดการประเมินเว็บของ Crane, B. E. (2012) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินเว็บไซต์เพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนในด้านองค์ประกอบในการออกแบบเว็บไซต์ (Design and Technical Feature) ประกอบด้วยภาพประกอบมีความเหมาะสม สามารถพิมพ์งานออกทางเครื่องพิมพ์หรือดาวน์โหลดข้อมูลได้องค์ประกอบหน้าเว็บไซต์ไม่ซับซ้อน การออกแบบเว็บไซต์สอดคล้องกันตลอดและไอคอน เมนู สัญลักษณ์ต่าง ๆ ง่ายต่อการใช้ ส่วนการเข้าออกค้นคว้า (Navigation) นั้น ผู้ใช้สามารถเข้าออกสะดวกในทุกหน้า สามารถเชื่อมโยงไปสู่เว็บไซต์ที่ต้องการนำมาประกอบการเรียนการสอนได้ การเชื่อมโยงภายในและภายนอกเว็บไซต์สะดวก ถูกต้องและมีไอคอนการเชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ในทุกหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ โคตรชุม(2562) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสื่อเว็บไซต์ เพื่อประกอบการเรียนรู้รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การจัดและตกแต่งสวน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่า 1) สื่อเว็บไซต์ ประกอบการเรียนรู้รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การจัด และตกแต่งสวน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 8 ชุด ได้แก่ ชุดที่ 1 เรียนรู้การปลูกพืชทั่วไป ชุดที่ 2 พืชพลังงาน แห่งชีวิต ชุดที่ 3 พืชสวยงามลดโลกร้อน ชุดที่ 4 มาปลูกพืชผักกันเถอะ ชุดที่ 5 ตกแต่งสวนสวยด้วยพืชผัก ชุดที่ 6 บรรยากาศบ้านน่าอยู่ ชุดที่ 7 การจัดตกแต่งภายในบ้าน ชุดที่ 8 การดูแลรักษาเครื่องเรือนเครื่องใช้ในบ้าน มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 84.71/84.51 ซึ่งมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง การจัดและตกแต่งสวน ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้สื่อเว็บไซต์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย หลังใช้สื่อ มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสูงกว่าก่อนเรียน และ 3) นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนโดยใช้สื่อเว็บไซต์ เพื่อประกอบการเรียนรู้รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การจัดและตกแต่งสวน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรายุทธ ประเสริฐศรี, ศุภกฤษฎี เหลี่ยมไธสง (2557) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับเยาวชนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับเยาวชนจังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผู้เข้าชมสื่อมัลติมีเดียผ่านสื่อสังคมออนไลน์ จำนวน 35 คน กดปุ่มชอบ (Like) คิดเป็น

ร้อยละ 97.10 โดยสรุป สื่อมัลติมีเดียที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้น สามารถนำไปเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้แก่เยาวชน จังหวัดบุรีรัมย์และผู้สนใจผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการศึกษาการนำเนื้อหาที่ชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและนำไปปรับประยุกต์ใช้บูรณาการการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาในระดับชั้นต่างๆ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรพัฒนานวัตกรรมสื่อวีดิทัศน์ออนไลน์โดยใช้แหล่งเรียนรู้เป็นฐานที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา แสงลิ้มสุวรรณ,ศรัณยา แสงลิ้มสุวรรณ. (2555). การท่องเที่ยวเชิงมรดกวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน. วารสารนักบริหาร, 32(4), 139-146.
- จิรายุทธ ประเสริฐศรี, ศชาภุช เหลี่ยมไธสง. (2557). การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสำหรับเยาวชนจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิชาการ รมยสาร, 12(1), 43 – 55.
- ณัฐวัฒน์ อนันตะสุข, และคณะ. (2562). การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่นและวีดิทัศน์ออนไลน์ เรื่อง แม่เป็นศึกษา. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2(3), 8 – 19.
- พิมพันธ์ เดชะคุปต์, พเยาว์ ยินดีสุข. (2560). ทักษะ 7C ของครู 4.0. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาวิน ขุนนางจำ, และคณะ. (2561). รายงานวิจัยการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นและวีดิทัศน์เพื่อการเรียนรู้ เรื่อง มหัตศรรย์ ธรรมชาติแม่วงศ์. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เมธชนนท์ ประจวบลาภ. (2565). นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย.วารสารการจัดการและ พัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2(1), 68 – 82.
- ยุทธพงษ์ เข้าประมงค์. (2555). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนในเขตเทศบาลตำบลบางพระ อำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารทั่วไป).มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารุณี อิ่มใจ,เยาวเรศ ภักดีจิตร. (2563). การพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรท้องถิ่นและวีดิทัศน์ออนไลน์ เรื่อง วิถีชีวิตชุมชนเขาทอง. วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 3(3), 1-12.
- ศักรินทร์ ขนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 14(26), 159.
- สุดารัตน์ งามวิลัย. (2561). แนวทางการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตร่มเกล้าฉนวนฉนวน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหาร การศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุพัตรา ยอดสุรางค์. (2562). แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(1), 122 – 132.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560ก). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เป้าหมายที่ 12 สร้างหลักประกันให้มีแบบแผน การผลิตและ การบริโภคที่ยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2566 ,จาก<https://sdgs.nesdc.go.th>
- อดิศักดิ์ โคตรชุม. (2562). การพัฒนาสื่อวีดิทัศน์ เพื่อประกอบการเรียนรู้รายวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี เรื่อง การ จัดและตกแต่งสวน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.วารสารโครงการวิทยการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, 5(2), 67 – 76.
- CAST. (2018). **Universal Design for Learning Guidelines**. Retrieved on 23 October 2023, from <https://udlguidelines.cast.org>
- Clark, R. E., & Morrison, G. R. (2015). **Designing effective instruction**. (7th ed.). Wiley.
- Crane, B. E. (2012). **Teaching with the Internet Strategies and Models for K-12 Curricula**. New York: Neal-Schuman Publishers.
- Mark Wade, et al. (2015). **Learning Resources Unit**. The Division of Student Learning (DSL). Charles Sturt University. Panorama Avenue Bathurst, NSW.
- Neil Selwyn, Eve Stirling. (2015). **INTRODUCTION TO SPECIAL ISSUE Social media and Education now the dust has settled**. Faculty of Education, Monash University, 29 Ancora Imparo Way, Clayton, Melbourne, VIC 3800, Australia.

การบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัลรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ EFFECTIVE MANAGEMENT OF NEW DIGITAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ศิริวิมล เกิดสมบุญ¹, สุรรัตน์ แสงพรเลิศ², สาธร ทรัพย์รวงทอง³, กัญญาภรณ์ เจริญพร⁴
Siriwimon Koedsomboon¹, Sureerat Sangpornlert², Satorn Subruangthong³, Kanyaporn Charernporn⁴

Corresponding Author E-mail: nuigusto@gmail.com

Received: Jan 07, 2025; Revised: Feb 14, 2025; Accepted: Apr 22, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเสนอแนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัลรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากทุกภูมิภาคในโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยีสารสนเทศได้ส่งผล ให้การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัลรูปแบบใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมี เทคนิค การจัดการ ทักษะในยุคใหม่ แนวคิด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิชาการ ความเป็นผู้นำ การวางแผน และการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร การสร้างทีมผู้บริหารต้องสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e-learning เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ น้อมนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงาน หลักพรหมวิหารธรรมมาใช้ในการบริหารคน หลักอิทธิบาท เพื่อเป็น แนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้การศึกษาสามารถเดินทางสู่อนาคตที่โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร สถานศึกษาควรทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล นำมาใช้ประโยชน์ในการ ขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคตรวมถึงพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่จะเติบโตขึ้นเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และเป็นแนวทางในการทำงานให้ ประสบความสำเร็จในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพ , สถานศึกษายุคดิจิทัล

^{1,2} นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2} Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

⁴ อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

⁴ Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This academic article aims to study and propose new effective management approaches for educational institutions in the digital era. In the modern world, rapid changes occur due to the use of technology in connecting information from various regions across the globe. Information technology has significantly influenced politics, governance, the economy, society, and education, leading to swift transformations. For efficient management of educational institutions in the new digital era, administrators should possess management techniques, modern skills, concepts, interpersonal relationships, academic knowledge, leadership, planning, and effective communication. The use of information and communication technology (ICT) and e-learning should be explored and supported in school administration to develop schools into learning communities, build networks that promote learning and success, and apply Buddhist principles in administration. The four Brahmvihara principles should be used in personnel management, and the Iddhipada principles should serve as guidelines for managing educational institutions to ensure that education advances in a rapidly changing world. School administrators should understand and develop themselves to be ready for information technology in the digital system and utilize it to drive educational organizations and develop personnel within institutions. This approach will support future education and contribute to human resource development, enabling individuals to grow into key contributors to the country's economic and social development. It will also provide a strategic direction for achieving success in educational institutions with efficiency and effectiveness.

Keywords : Management, Digital Educational Institutions, Efficiency

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคส่วนในโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทของผู้บริหารในยุคใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความสามารถรับกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้และพร้อมตั้งรับในสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ผู้เรียนจะไม่สามารถก้าวเข้าสู่โลกแห่งยุคดิจิทัลได้ ปีเตอร์ เอฟ.ดริคเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า ในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา (Educational Leadership Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่ กล่าวถึงเรื่องของคุณภาพ (qualities) ความรู้(knowledge) และทักษะ (skills) ของผู้นำ

หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการสำคัญ คือการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งเน้นยกระดับให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ผู้เรียน ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร สื่อการเรียนรู้และบริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ต้องมีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่มีสมรรถนะทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รู้จักเสรีภาพ และเคารพกฎหมาย มีความเสมอภาค และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ตลอดจนถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การจัดการบริหารองค์กรต้องมีการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ให้ทัน มิเช่นนั้นจะถูกทิ้งให้ล้าหลัง และจะประสบความล้มเหลวในการบริหารองค์กรเพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างต้องการที่จะให้องค์กรของตนมีผู้นำเชิงคุณภาพมาเป็นนักบริหารในองค์กรในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ ดังนั้นการบริหารจัดการสถานศึกษาในโลกยุคใหม่ผู้บริหารจำต้องมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

การบริหารและการจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบมีขั้นตอนและเป็นกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหาร กิจกรรมสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องในการร่วมมือกันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามจนมีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการใช้ทรัพยากรและกระบวนการบริหาร ที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

อัจฉรา จงดี (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่มีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุดอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นซึ่งหลักการที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ 1) เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) 2) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) 3) หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Taylor, Frederick W. (1916) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหาร มีดังนี้การบริหารจะต้องประกอบด้วย การวางแผนการ จัดองค์การ การบังคับบัญชาการ ประสานงาน การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับกระบวนการบริหารมี 7 ขั้นตอน คือการตัดสินใจการวางแผนการ จัดองค์การ การติดต่อสื่อสารการใช้ทรัพยากร ประสานงานการประเมินผลงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อำนาจตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาใช้ศาสตร์และศิลป์ร่วมมือกัน พัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามจนมีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมของต่อสังคม

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาการจัดการใดๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และเมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารและตัวผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการบริหารให้ทันเหตุการณ์ มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมาย คำว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายสำนักงานปฏิรูปการศึกษา กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน สำนักเลขาธิการคุรุสภา ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะใน ทางการบริหารจัดการองค์การ หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด (ถวิล อรัญเวศ. 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและ บทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดยอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่ เกี่ยวข้องภายใน และภายนอกสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ. 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับ เขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553)

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540)

จากการกล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้งปวงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และภารกิจที่กำหนดไว้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงาน ต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นซึ่งโดย ปกติแล้ววิชาชีพชั้นสูงมักมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยไม่เข้าช้อนกับสาขาวิชาอื่น อาชีพนั้นต้องบริการแก่สังคมโดยวิธีแห่งปัญญา อาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ ผู้ให้บริการหรือสมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงนั้น ต้องได้รับการศึกษาระดับสูง ผู้ให้บริการวิชาชีพนั้นจะต้องมีความประพฤติ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และต้องมียศหรือกลางที่จะสร้างสรรค์จริยธรรมและความมั่นคงแห่งวิชาชีพของสมาชิกผู้บริหารในยุคไร้พรมแดน (มัทนา กามะ. 2563)

คุณลักษณะและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความชำนาญในด้าน 1) ผู้บริหารต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหาร ต้องเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับมือกับเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดมั่นถือมั่นต่อสิ่งใดๆ 4) ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง 5) ผู้บริหารต้องบริหารงานแบบประชาธิปไตย 6) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้ เกิดการทำงานที่ราบรื่น 7) ผู้บริหารต้องพยายามต้องประนีประนอมไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร 8) ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ทุกคนจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน 9) ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องรู้สึกห่วงใยตลอดเวลา มีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานการพัฒนาบุคลากรจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอมีการให้อภัยเพื่อนร่วมงานไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรงผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงานและเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน (รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนา. 2563)

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาเป็นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาที่ดีจะทำให้การพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพตามต้องการได้การบริหารการศึกษาไทย แต่เดิมใช้รูปแบบการรวมอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางและมีอำนาจการบริหาร การตัดสินใจเพียงบางส่วนไปให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาแต่แนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้มีข้อกำหนดให้กระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปให้หน่วยงานระดับปฏิบัติงาน อันได้แก่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุด โดยการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียง กำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดสรรงบประมาณการกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารบุคคล การบริหารงานทั่วไป (ทรงวิทยา จิตจรูญ. 2561)

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การประสานงานให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์แบบ และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีลักษณะการบริหารต้องเป็นผู้ประสานงานที่มีความเชี่ยวชาญในการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับตัวต่อเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างทันสมัย ผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลงที่ ส่งเสริมการปฏิรูปและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์และภาวะที่เปลี่ยนแปลงได้สื่อสารและการสนับสนุนให้ทุกคนมีสภาพจิตที่ดีในการทำงาน ตลอดไปยังการสร้าง ความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและเชิดชูกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเป็นคำที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ จนดูเหมือนจะมีความหมายที่สามารถเข้าใจได้ในตัวเอง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อได้ศึกษารวบรวมถึง ความหมายของประสิทธิภาพ ดังที่

นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ พบว่าประสิทธิภาพมีความหมายที่หลากหลายในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพมาประกอบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การทำงานที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลงาน ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ มีรายละเอียดดังนี้ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไปผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3) คำแนะนำที่ดีผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น 4) วินัยผู้บริหารควรกำหนด องค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่างๆ 5) ความยุติธรรม ผู้บริหารควรให้ ความยุติธรรมและความเหมาะสม 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันถูกต้องและแน่นอน ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ 7) ความฉับไวของการจัดส่งผู้บริหาร ควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย 8) มาตรฐานและตารางเวลาผู้บริหารต้องพัฒนา วิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่ 9) สภาพมาตรฐานผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี 10) การปฏิบัติการที่มีมาตรฐานผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี 11) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร 12) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์ (พรณพนธ์ มีสุข. 2563)

ประสิทธิภาพ คือ พิจารณางานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมาตามประสิทธิภาพ $E = \text{Efficiency}$ คือประสิทธิภาพของงาน $O = \text{Output}$ คือผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา $I = \text{Input}$ คือปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร ทางการบริหารที่ใช้ไป $S = \text{Satisfaction}$ คือความพึงพอใจในผลงาน ที่ออกมา (Herbert A. Simon. 1960)

การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษาต้องมีทักษะในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและเห็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะบริหารปัจจัยทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายตามที่ต้องการ

บทบาทของผู้บริหารในยุคใหม่

วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) บทบาทของผู้บริหารในยุคใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงยุคแห่งความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งมีบทบาทต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าผู้บริหารไม่ตั้งรับหรือตั้งรับไม่ทันอะไรจะเกิดกับเด็กของเรา เด็กของเราจะสามารถกระโดดก้าวเข้าสู่โลกแห่งยุคใหม่ ยุคแห่งการติดต่อสื่อสารกันอย่างไม่มีการขีดจำกัด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเพื่อเข้าสู่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ มีการปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน มีการริเริ่มในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีการสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning มีการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ มีการสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ และ มีการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ

เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2560) หลักการผู้บริหารจัดการศึกษาในยุคใหม่ไว้ ดังนี้ ควรสร้างความตระหนักให้เกษตรกรยุคใหม่มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ควรให้เกษตรกรยุคใหม่สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนางานฟาร์มเป็นงานฟาร์มอัจฉริยะ (Smart Farm) ควรมีคณะกรรมการบริหารงานการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรเพื่อการสร้างเกษตรกรยุคใหม่ และ คณะกรรมการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรเพื่อการสร้างเกษตรกรยุคใหม่ ควรจัดโครงสร้างการบริหารงานการจัดการอาชีวศึกษาเกษตรเพื่อการสร้างเกษตรกรยุคใหม่และ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ควรประยุกต์ใช้แนวคิด ทฤษฎีกระบวนการบริหารจัดการมาใช้ กระบวนการบริหารควร

บูรณาการทฤษฎีกระบวนการบริหารแบบ PDCA, POLC และ ทฤษฎี ระบบ (System Theory) ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนอาชีวศึกษาเกษตรเน้น การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และควรมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ควรมีความสามารถใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการ ควรมีความสามารถวิจัยและพัฒนาการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีทักษะในการบริหารจัดการการเกษตรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

ฐิติวัธน์ หมั่นกิจ (2565) นักบริหารที่จะนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดปัญหา ในการตัดสินใจ การวางแผน และการรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาของกลุ่ม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การที่จะเป็นผู้บริหารในมืออาชีพนั้น ต้องมีวิสัยทัศน์ และมองการณ์ไกล มีมุมมองในการบริหารการทำงานเชิงกลยุทธ์ รู้จักการประมวลวิเคราะห์ มีการประเมินและตัดสินใจ ต้องมีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีการปรับแนวคิดในการบริหารจัดการบูรณาการที่เน้นกระบวนการในการแก้ปัญหาและมีการดำเนินการในการพัฒนาที่ผสมผสานกันอย่างชัดเจนทั้งเชิงนโยบายและภาคปฏิบัติ ต้องมีพฤติกรรมในการบริหารแบบเชิงรุก เน้นผลงานหรือผลสำเร็จให้ตรงตามเป้าหมายและคุณภาพ ผู้นำควรที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรมีความรักองค์กรและสร้างความผูกพันทางจิตใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลกับองค์กรของตนย่อมส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปผล

การบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัลรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะความสามารถ และกำหนดวิสัยทัศน์ในการปรับปรุงการบริหารจัดการสถาบันการศึกษา การบริหารจัดการสถาบันการศึกษาในยุคดิจิทัลถือเป็นความท้าทายครั้งใหญ่สำหรับผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล ด้วยการเปลี่ยนแปลงและพลวัตของโลกที่ไม่อาจหยุดยั้งได้ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงบทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา และทักษะของผู้บริหารการศึกษา คือ การวางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล สื่อการเรียนรู้ และบริการต่างๆ ของสถาบัน และให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นการเตรียมความพร้อมนักเรียนและเตรียมความพร้อมสู่อนาคตด้านการศึกษา พัฒนากำลังแรงงานให้พร้อมสำหรับการทำงานและการศึกษาระดับสูงในอนาคต และจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). กฎกระทรวงกำหนดระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษา ที่จัดการศึกษานอกระบบ พ.ศ. 2555, (14 พฤศจิกายน 2555).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 129. ตอนที่ 106 ก.
- ฐิติพร สะสม. (2563). การปรับใช้หลักกรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงานในสังคมปัจจุบัน. วารสารปัญญาภิธาน, 5(1), 16-27.
- ฐิติวัธน์ หมั่นกิจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(3), 125-41.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สูดยอนันท์บริหาร. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- ทรงวิทยา, จิตรจรู. (2561). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academi, 3(1), 42-56.

- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 38). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธรรม.
- พรรณพณซ์ มีสุข. (2563). ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, 14(3), 103-111.
- มัธนา กามะ. (2563). คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20(1), 92-106.
- รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจน์รัตน์. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. วารสารวิจัยบริหารการ พัฒนา, 10 (3), 124 - 125.
- สุภัค ยมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดจันทบุรีระยองและตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกราช โฆสิตพิมานเวช. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

การพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน

THE DEVELOPMENT OF SPEAKING SKILLS BY STORYTELLING

ACTIVITIES FOR EARLY CHILDHOOD

ธนภรณ์ จรรย์ชาขันติกุล¹, มาวัดดะห์ สาและ², จุฑามาศ พุทธิวรรณ³, ปัญญา แก้วมาลัยรัตน์⁴Tanaporn Janyakhantikun¹, Mawatdah Salaeh², Jutamas Puttiwan³, Punchaya Keomalairatna⁴

Corresponding Author E-mail: sasaiytnp@gmail.com

Received: Jan 07, 2025; Revised: Feb 25, 2025; Accepted: Mar 12, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการพัฒนาทักษะด้านการพูดโดยใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานของเด็กปฐมวัย และ (2) เปรียบเทียบการพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักเรียนอายุระหว่าง 5 - 6 ขวบ จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง การวิจัยใช้แผนการจัดกิจกรรมการเล่านิทานจำนวน 8 แผน เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ ควบคุมการใช้แบบประเมินทักษะด้านการพูดใน 3 ด้าน ได้แก่ การออกเสียงคำศัพท์ การพูดเป็นประโยค และการอธิบายใจความสำคัญ โดยการประเมินทักษะการพูดกลุ่มตัวอย่างก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเล่านิทาน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังการทดลอง โดยวิธีการทางสถิติ Dependent Samples t-test หลังจากนั้นสรุปแบบประเมินทักษะการพูดของนักเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การออกเสียงคำศัพท์, การพูดเป็นประโยค และการอธิบายใจความสำคัญ และระดับทักษะ 3 ระดับ ได้แก่ พอใช้ ดี และดีเยี่ยม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะด้านการพูดของกลุ่มตัวอย่างพัฒนาสูงขึ้นหลังจากใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานของเด็กปฐมวัย และ (2) ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน ได้แก่ ด้านการออกเสียงคำศัพท์ ด้านการพูดเป็นประโยค และด้านการอธิบายใจความสำคัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ทักษะด้านการพูด, กิจกรรมเล่านิทาน, เด็กปฐมวัย

¹ อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

² ครูบ้านเรียนเพาะรัก

² Teacher at Phorak Preschool

³ ครูโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ

³ Teacher at La-oruthis Demonstration School

⁴ นักวิจัยอิสระ

⁴ Independent Researcher

Abstract

This research aimed to 1) study the development of speaking skills by using storytelling-based activities for early childhood children, and 2) compare the speaking skills development of early childhood children before and after using storytelling-based activities. The sample group consisted of 10 students aged between 5-6 years, selected through purposive sampling. The research employed 8 storytelling activity plans over a period of 2 weeks, alongside an assessment of speaking skills in three areas: word pronunciation, sentence formation, and explanation of main ideas. The speaking skills of the sample group were evaluated before and after the storytelling activities, and the results were analyzed using basic statistical measures, mean, and standard deviation. A comparison of pre- and post-experiment scores was conducted using the dependent samples t-test. Subsequently, the teacher assessed the students' speaking skills, divided into three areas: word pronunciation, sentence formation, and explanation of main ideas, and three skill levels: fair, good, and excellent, with a statistical significance level set at 0.05. The research findings revealed that: 1) the speaking skills of the sample group improved significantly after using storytelling-based activities for early childhood, and 2) the comparison of speaking skills in early childhood before and after using storytelling-based activities showed statistically significant differences at the .05 level in word pronunciation, sentence formation, and explanation of main ideas.

Keywords : Speaking Skills, Storytelling-based Activities, Early Childhood Children

บทนำ

การศึกษาปฐมวัยนับว่าเป็นระดับการศึกษาที่มีความสำคัญ เพราะเด็กปฐมวัยถือว่าเป็นรากฐานของการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามที่มาตรฐานปฐมวัยแห่งชาติได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างชีวิตหนึ่งที่จะเติบโตขึ้นไปเป็นพลเมืองของสังคม การพัฒนาทักษะทั้ง 4 ด้านจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการด้านสติปัญญาของเพียเจต์ (1971) ที่ได้กล่าวไว้ว่าพัฒนาการด้านสติปัญญาในช่วงปฐมวัย จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมพัฒนาการในช่วงวัยต่อไป ดังนั้นในการพัฒนาประชากรของประเทศ จะต้องส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ของเด็กปฐมวัยให้ครบทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการพูด ถือเป็นหนึ่งในทักษะพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาของเด็กปฐมวัย เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก และความต้องการต่าง ๆ (Vygotsky, 1978) การพัฒนาทักษะการพูดอย่างเหมาะสมในช่วงวัยนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานสำหรับการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ เช่น การอ่าน การเขียน และการแก้ไขต่าง ๆ โดยเด็กปฐมวัยที่มีทักษะการพูดที่ดีจะสามารถแสดงความคิดอย่างชัดเจน สื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี

Save the Children (2019) ได้เผยแพร่รายงานเกี่ยวกับปัญหาการพูดและพัฒนาการทางภาษาในเด็กปฐมวัยในภูมิภาคเอเชียในหลายประเทศมีปัญหาการพูดและพัฒนาการทางภาษาช้า โดยสาเหตุหลักมาจากการขาดการสนับสนุนทางภาษา สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย และการขาดการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษา ซึ่งส่งผลให้เด็กที่มีปัญหาการพูดมักมีพัฒนาการทางสังคมและการเรียนรู้ช้า และส่งผลต่อความมั่นใจในตนเองและความสามารถในการสื่อสารของเด็ก อีกทั้งสุภาพร ชินชัย (2562) กล่าวถึงปัญหาการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยไว้ว่าเด็กจำนวนมากเริ่มพูดคำพูดแรกที่มีความหมายได้ล่าช้ากว่าเด็กอื่นๆ ในวัยเดียวกัน รู้จักคำศัพท์อยู่ในวงจำกัด สื่อสารกับผู้อื่นด้วยคำพูดไม่ได้ เรียบเรียงถ้อยความได้ไม่ดี หรือไม่สามารรถเล่าเรื่องต่อเนื่องกันได้ ปัจจัยจากการขาดการกระตุ้นที่เหมาะสม ทั้งสิ่งแวดล้อม และการเลี้ยงดูกำลังกลายเป็นสาเหตุหลักที่พบมากขึ้น ร้อยละ 30-40 มีภาวะการพูดล่าช้า และ ยังมีภาวะคล้ายสมาธิสั้น การพัฒนาทักษะด้านการพูดจึงมีความสำคัญอย่างมาก

การพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยนั้น สามารถทำได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น การร้องเพลง การเล่นเกมบทบาทสมมติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหนังสือนิทาน เนื่องจากนิทานไม่เพียงแต่สร้างความสนุกสนาน แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาภาษาและการสื่อสารของเด็ก การเล่านิทานช่วยให้เด็กได้ฟังรูปแบบประโยค คำศัพท์ และการออกเสียงที่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้เด็กสามารถนำไปใช้ในการพูดของตนเองได้อย่างมั่นใจ การศึกษาจาก Mol, Bus, และ de Jong (2009) พบว่าการอ่านนิทานให้เด็กฟังอย่างสม่ำเสมอช่วยเพิ่มพูนคำศัพท์และความเข้าใจในโครงสร้างภาษา โดยการตั้งคำถามและการสนทนาเกี่ยวกับเนื้อหาในนิทานยังช่วยให้เด็กฝึกคิดและแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะการพูด (Wasik & Bond, 2011) นอกจากนี้ งานวิจัยของ Towson, Fetting, และ Fleury (2017) ยังชี้ให้เห็นว่าการใช้หนังสือนิทานที่มีภาพประกอบสีสันสดใสและเนื้อหาเหมาะสมกับวัยช่วยดึงดูดความสนใจของเด็ก และกระตุ้นให้เด็กมีส่วนร่วมในการพูดคุยมากขึ้น หนังสือนิทานจึงไม่เพียงเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สร้างความเพลิดเพลิน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยได้อย่างเป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ ผ่านการเล่าเรื่อง การตั้งคำถาม และการมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เด็ก ๆ ก้าวสู่โลกแห่งการสื่อสารได้อย่างมั่นใจและมีความสุข

อำเภอบ้านนิงस्ताเป็นหนึ่งในอำเภอที่มีประชากรเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับอำเภออื่น ๆ ในจังหวัดยะลา ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม เด็กส่วนใหญ่เติบโตมาในครอบครัวที่ใช้ภาษาท้องถิ่นเป็นหลัก เช่น ภาษามลายู ทำให้ไม่คุ้นเคยกับภาษาไทยมาตรฐาน ซึ่งส่งผลให้การพูดภาษาไทยมีข้อผิดพลาดในการออกเสียงหรือการใช้ไวยากรณ์ที่ถูกต้อง บางคนอาจไม่ได้รับโอกาสในการฝึกฝนทักษะการพูดอย่างเพียงพอ ทั้งในห้องเรียนและในชีวิตประจำวัน การขาดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพูด เช่น การสนทนาในครอบครัวหรือกิจกรรมในโรงเรียนที่กระตุ้นให้เด็กใช้ภาษา ทำให้เด็กขาด

ความคล่องแคล่วในการสื่อสาร อีกทั้งผู้ปกครองส่วนใหญ่มักจะเล็งดูบุตรหลานด้วยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เมื่อมีเวลาว่าง เด็กส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการใช้โทรศัพท์หรือโทรทัศน์โดยปราศจากการชี้แนะจากผู้ใหญ่ใกล้ตัวและยังใช้เวลายาวนานต่อวัน มีผลให้พัฒนาการทางภาษาล่าช้า

จากสภาพปัญหาในชั้นเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 พบว่าเด็กมีปัญหาในการใช้ภาษาไทย คือเด็กพูดภาษาไทยไม่ชัด และส่วนใหญ่ใช้ภาษามลายูในการสื่อสาร อีกทั้งขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร จึงไม่สามารถออกเสียง คำศัพท์หรือพูดเป็นประโยค และไม่สามารถอธิบายใจความสำคัญออกมาได้ จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการใช้ภาษาในการสื่อสารสำหรับเด็กปฐมวัย จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้วรรณกรรมหนังสือนิทานเป็นฐานการเล่านิทานให้เด็กปฐมวัยนับว่าเป็นกิจกรรมที่เหมาะสม และตรงความสนใจของเด็กในช่วงวัย 5-6 ปี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทักษะด้านการพูดหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานของเด็กปฐมวัย
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะด้านการพูดของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทักษะการพูดสำหรับเด็กปฐมวัย

1.1 ความหมายของทักษะการพูด

นภัชชา แดนพันธ์ (2560) กล่าวว่า การพูดเป็นการสื่อความหมายระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลหรือถ่ายทอดความรู้ ความคิดระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป รวมถึงการใช้พฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่ใช่คำพูดได้ สอดคล้องอย่างถูกต้องเหมาะสม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของผู้พูดที่ตั้งไว้

Owens (2020) กล่าวว่า การพูดว่าเป็นกระบวนการทางภาษาที่ใช้เสียงเพื่อสื่อสารความคิดและความรู้สึก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้คำศัพท์ ไวยากรณ์ และการออกเสียงที่ถูกต้อง การพูดยังเป็นทักษะที่ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่ช่วงวัยเด็ก เพื่อให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อความข้างต้น การพูดจึงหมายถึงทักษะทางภาษาที่สำคัญที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสื่อสารและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการเรียนรู้และการฝึกฝนตั้งแต่ช่วงวัยเด็กเพื่อพัฒนาความสามารถทางภาษาให้สมบูรณ์

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาการทางการพูด

พิมพ์พากรณ์ บุญประเสริฐ (2558) กล่าวว่า การพูดเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะมนุษย์จำเป็นต้องใช้การพูดในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในชีวิตประจำวัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ ต้องการ การพูดจึงมีความสำคัญหลายประการ เช่น

- 1.2.1 เพื่อสร้างความเข้าใจและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- 1.2.2 เพื่อช่วยสร้างความสำเร็จในด้านต่างๆ
- 1.2.3 เพื่อช่วยเตรียมตัวในการเป็นผู้นำที่ดี
- 1.2.4 เพื่อช่วยรากฐานประชาธิปไตย
- 1.2.5 เพื่อช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ

Huttenlocher (2018) กล่าวว่า การพูดเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทางอารมณ์และสังคมของเด็ก โดยการพูดช่วยให้เด็กสามารถแสดงอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม และยังช่วยให้เด็กเรียนรู้การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งผ่านการสื่อสาร

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าการพูดมีความสำคัญในหลายด้าน ทั้งการพัฒนาทางภาษา การเรียนรู้ทางวิชาการ การสร้างความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาทางอารมณ์และสังคม การส่งเสริมทักษะการพูดตั้งแต่ช่วงวัยเด็กจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เด็กสามารถเติบโตและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นิทานสำหรับเด็ก

2.1 ความหมายของนิทานสำหรับเด็ก

ศิริมา โพธิจักร (2553) กล่าวว่า นิทานเป็นเรื่องราวเล่าสืบทอดต่อ ๆ กันมาตั้งแต่สมัยโบราณ โดยเนื้อหาของนิทานและจุดมุ่งหมายของการเล่านิทานโดยทั่วไป มีลักษณะที่เป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ วัฒนธรรม ปณิธานคุณธรรม จริยธรรมและให้ความบันเทิงแก่ผู้ฟัง

Tatar (2017) กล่าวว่า นิทานเป็นวรรณกรรมรูปแบบหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางด้านภาษาและความคิดของเด็ก นิทานช่วยให้เด็กสามารถเรียนรู้คำศัพท์ใหม่ๆ และเข้าใจโครงสร้างภาษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียน

จากข้อความข้างต้น นิทานสำหรับเด็กจึงหมายถึงวรรณกรรมที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จินตนาการ และพัฒนาการทางด้านอารมณ์และสังคมของเด็ก

2.2 ความสำคัญของนิทานสำหรับเด็ก

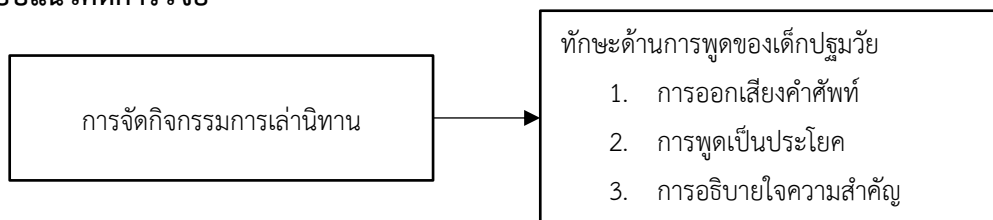
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561: 8) กล่าวว่า นิทานช่วยให้เด็กเริ่มต้นการเรียนรู้ผ่านการเล่นและการดู เด็กจะเก็บสะสมคำที่ได้ยินภาพที่ได้เห็นไว้ในสมอง เมื่อมีคำศัพท์มากขึ้นก็จะสามารถเรียนรู้สิ่งรอบตัวมากขึ้นค่อย ๆ ใช้อย่างที่ซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ พัฒนาการทางภาษาที่ดีสามารถคิดและพูดสื่อสาร ช่างคิด ช่างถามและช่างสังเกตได้ดีกว่าเด็กอื่น ๆ ขณะฟังเด็กจะฝึกการใช้ประสาทสัมผัสทั้งประสาททางหูในการฟัง และปากในการพูดตาม ซึ่งเป็นการฝึกให้เด็กมีสมาธิจดจ่อในเรื่องราวที่กำลังเล่า สมองจะถูกกระตุ้นให้คิดและเรียนรู้ผ่านภาพและเรื่องราวเส้นใยในสมองจะมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น และกระตุ้นให้เกิดจินตนาการ ฝึกใช้ความคิดสร้างสรรค์

Lysaker and Hopper (2015) กล่าวว่า นิทานสำหรับเด็กเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาทางภาษาและความคิดของเด็ก นิทานช่วยให้เด็กเรียนรู้คำศัพท์ใหม่ๆ และเข้าใจโครงสร้างภาษา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียน

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่านิทานสำหรับเด็กมีความสำคัญในหลายด้าน ทั้งการพัฒนาทางภาษา จินตนาการ อารมณ์ และสังคม นิทานจึงเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับเด็กปฐมวัย

จากการศึกษาดำรงและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำหลักการและแนวทางมาสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมการเล่านิทานเพื่อพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยที่จะนำไปใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ รวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ถูกต้องตามขั้นตอนที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้เครื่องมือที่ถูกต้องสมบูรณ์และมีคุณภาพก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ซึ่งจะทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เกิดประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดและยังสามารถนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับกิจกรรมการเรียนรู้ต่อไปได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้วิธีการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนอาลาวิยะห์วิทยา จังหวัดยะลา จำนวน 90 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 ห้องเรียนอนุบาล 3/1 จำนวน 5 คน และ ห้องเรียนอนุบาล 3/2 จำนวน 5 คน โรงเรียนอาลาวิยะห์วิทยา จังหวัดยะลา รวมทั้งหมดจำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แผนการจัดกิจกรรมการเล่นิทาน และแบบประเมินทักษะด้านการพูด

1. แผนการจัดกิจกรรมการเล่นิทาน จำนวน 8 แผน ได้แก่

- 1.1 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 1 เรื่อง ม้าน้อยร้องเพลง
- 1.2 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 2 เรื่อง บ้านนี้มีเด็กขี่มโ
- 1.3 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 3 เรื่อง บ้านนี้มีเด็กประหลาด
- 1.4 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 4 เรื่อง ปั่นเอ๋ยปั่นเมฆ
- 1.5 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 5 เรื่อง กุ้งกิ้งไปเที่ยวทะเล
- 1.6 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 6 เรื่อง หนอนจอมหิว
- 1.7 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 7 เรื่อง หัวผักกาดยักษ์
- 1.8 แผนการจัดประสบการณ์ที่ 8 เรื่อง แม่ไก่สีแดง

ซึ่งแต่ละแผนการจัดกิจกรรมประกอบด้วย จุดประสงค์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเล่นิทาน สื่อ และการประเมินผล ตามองค์ประกอบของแผนการจัดกิจกรรม

ผลการตรวจสอบคุณภาพ ความถูกต้องเหมาะสมของกิจกรรม และความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเล่นิทาน สื่อ และการประเมินผล ของแผนการจัดกิจกรรมการเล่นิทาน โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 ซึ่งแสดงว่าแผนการจัดกิจกรรมการเล่นิทานมีคุณภาพเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้

2. แบบประเมินทักษะด้านการพูด โดยผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบประเมินพัฒนาการการพูดของ ดวงสมร ศรีไสคำ (2552) โดยเป็นแบบบันทึกในรูปแบบของการให้คะแนน 3 ระดับ คือ พอใช้ ดี และดีมาก ตามพฤติกรรมที่เด็กแสดงออก ซึ่งแบบบันทึกการประเมินทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมจะประกอบด้วยรายการพฤติกรรมจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การออกเสียงคำศัพท์, การพูดเป็นประโยค และ การอธิบายใจความสำคัญ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการศึกษาศึกษาเอกสารทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำมากำหนดประเด็นการสังเกตผลการพัฒนาทักษะด้านการพูดโดยใช้วิธีการเล่านิทาน

2. ผู้วิจัยนำประเด็นการสังเกตที่ได้จากผลการศึกษาศึกษาเอกสารทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยมาใช้สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ในประเด็นการออกเสียงคำศัพท์, การพูดเป็นประโยค และ การอธิบายใจความสำคัญ

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 วัน คือ วันจันทร์ วันอังคาร วันพุธ และวันพฤหัสบดี วันละ 45 นาที โดยทำการทดลองในช่วงก่อนเริ่มกิจกรรมเสริมประสบการณ์ รวมทั้งหมด 8 ครั้ง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยประสานงานในการทำวิจัยกับโรงเรียนอาลาวิยะห์วิทยา

3.2 ผู้วิจัยประเมินทักษะการพูดของเด็กก่อนการทดลอง โดยใช้แบบประเมินทักษะการพูด ผ่านการเล่านิทานเป็นเวลา 45 นาที

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองโดยการจัดกิจกรรมการเล่านิทานในช่วงก่อนเริ่มกิจกรรมเสริมประสบการณ์ ใช้ระยะเวลา 4 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน คือ วันอังคาร และวันพฤหัสบดี วันละ 45 นาที

3.4 ผู้วิจัยประเมินทักษะการพูดของเด็กปฐมวัยหลังการจัดกิจกรรมการเล่านิทาน แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาวิเคราะห์ผลหาค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการทดลอง โดยวิธีการทางสถิติ Dependent Samples T-test

ผลการวิจัย

ผลของการพัฒนาทักษะการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานใน 3 ด้าน ได้แก่ การออกเสียงคำศัพท์ การพูดเป็นประโยค การอธิบายใจความสำคัญ ก่อนและหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลของการพัฒนาทักษะการพูด หลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน

ทักษะด้านการพูด	กลุ่มตัวอย่าง (n=10)				t	P
	ก่อนการใช้กิจกรรม		หลังการใช้กิจกรรม			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การออกเสียงคำศัพท์	1.70	.483	2.70	.483	-6.708	.000
การพูดเป็นประโยค	1.40	.516	2.40	.516	-6.708	.000
การอธิบายใจความสำคัญ	1.50	.527	2.20	.632	-4.583	.001

*P ≤ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะด้านการพูดของเด็กปฐมวัยหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกเสียงคำศัพท์ ด้านการพูดเป็นประโยค และด้านการอธิบายใจความสำคัญสูงกว่าโดย ก่อนการทดลอง มีค่าเฉลี่ย 1.70 , 1.40 และ 1.50 และหลังการทดลอง มีค่าเฉลี่ย 2.70, 2.40 และ 2.20 ก่อนจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบผลของการพัฒนาทักษะการพูด ก่อนและหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน

ทักษะด้านการพูด	กลุ่มตัวอย่าง (n=10)						ความต่าง ของคะแนน เฉลี่ย
	ก่อนการใช้กิจกรรม		หลังการใช้กิจกรรม		t	P	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.			
การออกเสียงคำศัพท์	1.70	.483	2.70	.483	-6.708	.000	1.00
การพูดเป็นประโยค	1.40	.516	2.40	.516	-6.708	.000	1.00
การอธิบายใจความสำคัญ	1.50	.527	2.20	.632	-4.583	.001	0.70

*P ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน ได้แก่ ด้านการออกเสียงคำศัพท์ ด้านการพูดเป็นประโยค และด้านการอธิบายใจความสำคัญ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการออกเสียงคำศัพท์และด้านการพูดเป็นประโยค มีผลต่างคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด (1.00) รองลงมาคือด้านการอธิบายใจความสำคัญ (0.70) ตามลำดับ โดยหลังการใช้กิจกรรมเล่านิทานพบว่า ทักษะด้านการพูดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกเสียงคำศัพท์ ด้านการพูดเป็นประโยค และด้านการอธิบายใจความสำคัญมีค่าเฉลี่ยคะแนนเพิ่มขึ้นทั้ง 3 ด้านก่อนการจัดกิจกรรมการเล่านิทาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานของนักเรียนชั้นอนุบาล 3 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาพัฒนาทักษะด้านการพูดหลังใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานของเด็กปฐมวัย พบว่า ทักษะการพูดด้านการออกเสียงคำศัพท์มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุดหลังการจัดกิจกรรมเล่านิทานเป็นฐาน ทั้งนี้อาจเพราะก่อนได้รับการจัดกิจกรรมเด็กจะพูดเป็นคำศัพท์สั้นๆ ออกเสียงไม่ค่อยชัดเจน อีกทั้งนิทานส่วนใหญ่ในแผนกิจกรรมเป็นนิทานที่คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกมาเป็นนิทานที่มีคำศัพท์ที่เด็กสามารถออกเสียงตามได้ง่ายส่งผลให้เด็กมีทักษะการพูดด้านการออกเสียงคำศัพท์ที่สูงขึ้น อีกทั้งการเล่านิทานส่งเสริมการออกเสียงคำศัพท์มากกว่าการพูดเป็นประโยคและการอธิบายใจความสำคัญ เนื่องจากมีกลไกที่เน้นการฟัง การเลียนแบบ การรับรู้ความแตกต่างของเสียง และการฝึกกล้ามเนื้อที่ใช้ในการพูด ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการออกเสียงที่ถูกต้อง ในขณะที่การพูดเป็นประโยคและการอธิบายใจความสำคัญจะเน้นที่ความถูกต้องของไวยากรณ์ การสื่อสารเนื้อหา และการคิดวิเคราะห์มากกว่า ที่สอดคล้องกับพัชร วาศวิท (2550) ที่ได้กล่าวถึงการเลือกนิทานที่เหมาะสมกับเด็กวัยอนุบาล ว่าควรเลือกนิทานที่มีบทสนทนาหลายๆ เพราะเด็กส่วนใหญ่ไม่สามารถฟังเรื่องราวที่เป็นความเรียงได้ดีพอ และภาษาที่ใช้ต้องสละสลวย ไม่ควรใช้คำศัพท์แสง ควรใช้ภาษาง่ายๆ ประโยคสั้น ๆ มีการกล่าวซ้ำ คำสัมผัสซึ่งจะช่วยให้เด็กจดจำเรื่องได้ง่ายและรวดเร็ว อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wasik and Hindman (2015) ที่ศึกษาผลของการอ่านนิทานต่อพัฒนาการทางภาษาของเด็กปฐมวัย พบว่าการอ่านนิทานช่วยเพิ่มคำศัพท์และพัฒนาทักษะการออกเสียงของเด็ก และงานวิจัยของ Towson, Fettig, and Fleury (2017) ที่ศึกษาผลของการอ่านนิทานแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Dialogic Reading) ต่อพัฒนาการทางภาษาของเด็กปฐมวัย พบว่าการอ่านนิทานช่วยพัฒนาทักษะการออกเสียงคำศัพท์และความเข้าใจทางภาษา

2. จากการเปรียบเทียบการพัฒนาทักษะด้านการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยก่อนและหลังใช้กิจกรรมเล่านิทานเป็นฐานพบว่า ความสามารถในการสื่อสารของเด็กที่ใช้กิจกรรมเล่านิทานหลังจากการจัดกิจกรรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเล่านิทานเป็นส่งเสริมทักษะด้านการพูดของเด็กในหลากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นพัฒนาการใช้ภาษาและคำศัพท์ ซึ่งเด็กจะได้ยินคำศัพท์ใหม่ๆ สำนวนภาษา และโครงสร้างประโยคที่หลากหลายจากการฟังนิทาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนคลังคำศัพท์และความเข้าใจในภาษาของเด็ก พัฒนาการออกเสียงและการพูด นิทานที่มีการเน้นเสียงสูงต่ำ จังหวะ

และการใช้เสียงที่แตกต่างกัน จะช่วยกระตุ้นให้เด็กสนใจและเลียนแบบเสียงต่างๆ ซึ่งจะช่วยพัฒนาการออกเสียงและการพูดของเด็กให้ชัดเจนและเป็นธรรมชาติมากขึ้น พัฒนาการเล่าเรื่องและการถ่ายทอด เพราะหลังจากฟังนิทาน เด็กอาจถูกกระตุ้นให้เล่าเรื่องที่ฟังมาใหม่ด้วยคำพูดของตนเอง ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการเล่าเรื่อง การลำดับความ การใช้ภาษาในการถ่ายทอดเรื่องราว และการแสดงออก พัฒนาการฟังและการจับใจความ การฟังนิทานอย่างตั้งใจจะช่วยพัฒนาทักษะการฟัง การมีสมาธิ และการจับใจความสำคัญของเรื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการสื่อสารและการเรียนรู้ พัฒนาการคิดและจินตนาการ เพราะนิทานมักมีเนื้อหาที่กระตุ้นจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ซึ่งจะส่งผลต่อพัฒนาการทางภาษาและการสื่อสารของเด็กในภาพรวม และช่วยส่งเสริมความมั่นใจและการกล้าแสดงออก หากเด็กฟังในบรรยากาศที่อบอุ่นและผ่อนคลายจะช่วยสร้างความมั่นใจและกล้าแสดงออกให้กับเด็ก เมื่อเด็กมีความมั่นใจ เด็กก็จะกล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น และกล้าสื่อสารกับผู้อื่นมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐธยาน์ ยิ่งยงค์ (2553) พบว่าเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเล่านิทานพื้นบ้านจังหวัดสุโขทัยประกอบภาพมีพัฒนาการด้านการพูดสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านการพูดคำศัพท์ ด้านการพูดเป็นประโยค และด้านการพูด เป็นเรื่องราวของเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lever, R., & Sénéchal, M. (2017) ที่ศึกษาการอ่านนิทานแบบมีปฏิสัมพันธ์ (dialogic reading) ช่วยพัฒนาทักษะการเล่าเรื่องและการพูดเป็นประโยคในเด็กอนุบาล โดยเด็กสามารถอธิบายใจความสำคัญของเรื่องได้ดีขึ้น อีกทั้งคณะผู้วิจัยมีการให้เด็กได้มีส่วนร่วมในระหว่างร่วมกิจกรรม โดยแผนการจัดประสบการณ์มีการร้องเพลงร่วมกันเพื่อสร้างบรรยากาศก่อนการเริ่มต้นอ่านนิทานแต่ละเรื่อง หลังจากนั้นครูจะแนะนำนิทานโดยอ่านชื่อผู้แต่งและเนื้อเรื่องด้วยน้ำเสียงที่ดังฟังชัด มีการสร้างข้อตกลงในการฟังนิทานร่วมกัน ระหว่างทำกิจกรรมจะเป็นเพียงแต่การนั่งอ่านนิทานเท่านั้น แต่เด็กจะมีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการตอบคำถามและเลือกตัวละครที่สนใจ เด็กจะได้แสดงบทบาทสมมติตามตัวละครที่สนใจ เป็นการกระตุ้นให้เด็กกล้าแสดงออก กล้าพูด และกระตุ้นการสื่อสารโต้ตอบกับผู้รอบข้าง ขั้นตอนเหล่านี้ทำให้เด็กมีประสบการณ์ในการใช้ภาษาที่หลากหลายและก้าวกระโดดมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ในการดำเนินกิจกรรม จึงอาจทำให้ไม่เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนของระดับทักษะการพูดที่เพิ่มขึ้นของก่อนและหลังการใช้กิจกรรมมากนัก ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างที่ชัดเจนของระดับทักษะการพูดที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

1.2 การวิจัยนี้ใช้การประเมินจากก่อนและหลังการทำกิจกรรมการเล่านิทาน จากกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกัน อาจจะทำให้ไม่เห็นถึงความแตกต่างของผลของการใช้กิจกรรมที่ชัดเจน ในการทำวิจัยครั้งต่อไปอาจจะมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นควบคุมและกลุ่มทดลอง เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างของผลการใช้กิจกรรมได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยในครั้งนี้ปรับไปใช้กับเด็กปฐมวัยที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองในโรงเรียนเดียวกันและเผยแพร่ไปยังโรงเรียนอื่น เพื่อให้การจัดกิจกรรมสำหรับเด็กปฐมวัยมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กปฐมวัยสูงขึ้น

2.2 ควรให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเล่านิทานโดยก่อนการนำกิจกรรมการเล่านิทานไปใช้ ครูผู้สอนควรมีการศึกษาแผนการจัดประสบการณ์และนิทานที่จะนำไปใช้โดยละเอียด เพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลให้การจัดกิจกรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ดวงสมร ศรีไศคำ. (2552). ผลของกิจกรรมการเล่านิทานพื้นบ้านที่มีต่อการพัฒนาทางภาษาด้านการพูดของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชร วาควิ. (2550). นิทานกับเด็ก. วารสารคหเศรษฐศาสตร์, 37(1), 59-65.
- พิมพ์ภรณ์ บุญประเสริฐ. (2558). วาทยกรรมศาสตร์และศิลป์แห่งการพูดเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: โอเอรา12.
- นภัชชา แคนพันธ์. (2560). การศึกษาความสามารถในการฟังการพูดภาษาอังกฤษและความสนใจ ต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบ้านหนองปล้อง โดยใช้วิธีสอนภาษาเพื่อการสื่อสารด้วยกิจกรรมเพลงและเกม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นัฐยานัน ยิงยงค์. (2553). ผลการเล่านิทานพื้นบ้านจังหวัดสุโขทัยประกอบภาพที่มีผลต่อการพัฒนาการของเด็กปฐมวัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ศิริมา โพธิ์จักร. (2553). การใช้กิจกรรมการเล่านิทานเพื่อส่งเสริมทักษะการฟังและการพูดภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุภาพร ชินชัย. (2562). พบเด็กไทยมีภาวะพูดช้ามากขึ้นเพราะเล่นมือถือ. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://news.thaipbs.or.th/content/287442>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). สื่อสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- Huttenlocher, J. (2018). Language input and language growth. *Developmental Psychology*, 54(9), 1779-1786.
- Lever, R., & Sénéchal, M. (2017). Discussing stories: How a dialogic reading intervention improves kindergartners' oral narrative construction. *Journal of Experimental Child Psychology*, 154, 1-18.
- Lysaker, J. T., & Hopper, J. (2015). *Children's Literature in the Classroom: Engaging Lifelong Readers*. Guilford Press.
- Mol, S. E., Bus, A. G., & de Jong, M. T. (2009). Interactive book reading in early education: A tool to stimulate print knowledge as well as oral language. *Review of Educational Research*, 79(2), 979-1007.
- Owens, R. E. (2020). *Language Development: An Introduction* (10th ed.). Pearson.
- Piaget, J. (1971). *The Theory of Stages in Cognitive Development*. In D. Green, M. P. Ford, & G. B. Flamer (Eds.), *Measurement and Piaget* (pp. 1-11). New York, NY: McGraw-Hill.
- Save the Children. (2019). *Speech and Language Development in Early Childhood: Challenges in Asia*. Retrieved from <https://image.savethechildren.org/save-the-children-and-childrens-early-learning-ch11044446.pdf/a3jj7501eb813gjil351typ421y4cxqt.pdf>
- Tatar, M. (2017). *The Annotated Classic Fairy Tales*. W. W. Norton & Company.
- Towson, J. A., Fettig, A., & Fleury, V. P. (2017). Dialogic reading in early childhood settings: A summary of the evidence base. *Topics in Early Childhood Special Education*, 37(3), 132 - 146.

- Vygotsky, L. S. (1978). **Mind in society: The development of higher psychological processes**. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Wasik, B. A., & Bond, M. A. (2011). **Beyond the pages of a book: Interactive book reading and language development in preschool classrooms**. *Journal of Educational Psychology*, 93(2), 243-250.
- Wasik, B. A., & Hindman, A. H. (2015). **The Role of Book Reading in Vocabulary Development**. *Early Childhood Research Quarterly*, 31, 1-10.

การนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา

IMPLEMENTING EDUCATIONAL POLICIES INTO
PRACTICE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

พัคตร์เพียงเพ็ญ ดิษสละ¹, สาธร ทรัพย์รวงทอง², กัญญาภรณ์ เจริญพร³
Pakpiangpen Ditsala¹, Satorn Subruangthong², Kanyaporn Charernporn³

Corresponding Author E-mail: kunpak14@gmail.com

Received: Jan 18, 2025; Revised: Mar 30, 2025; Accepted: Apr 21, 2025

บทคัดย่อ

นโยบายด้านการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการศึกษา เพื่อให้การศึกษาตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับปฏิบัติการนั้น มักเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลลัพธ์ของนโยบายดังกล่าว บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่พบในการนำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ นโยบายที่กำหนดขึ้นอาจไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เช่น ขนาดของโรงเรียน ทรัพยากรที่มีอยู่หรือความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว อาจทำให้นโยบายที่กำหนดขึ้นล้าสมัย งบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม อาจทำให้บางสถานศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกัน บุคลากรทางการศึกษาไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาและอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายได้ ความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ส่งผลต่อการสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบาย ระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ทำให้ทราบถึงผลกระทบของนโยบาย และสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันทั่วทั้ง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ, นโยบายด้านการศึกษา, สถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

² Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

Education policy is a crucial tool in determining the direction and objectives of education to ensure that education meets societal needs and fully develops the potential of learners. However, translating these policies into practice often encounters various obstacles and problems that affect the efficiency and outcomes of such policies. This article aims to analyze the significant issues and obstacles found in implementing education policy. Education policies may not align with the specific contexts of individual schools, such as school size, resource availability, and cultural differences. Rapid social, economic, and technological changes can make existing policies less relevant over time. Budget, personnel, and adequate facilities affect the implementation of policies. Unfair resource allocation may result in unequal development opportunities for some schools. Education personnel may lack the knowledge, understanding, and skills to effectively implement the policies. Continuous development and training of personnel will enable them to adapt to policy changes. The collaboration between administrators, teachers, parents, and students, and between related units such as the Office of the Basic Education Commission, higher education institutions, affects the support and drive of the policy. A systematic monitoring and evaluation system provides insights into the impact of the policy and allows for timely adjustments and improvements. The evaluation results can be used to improve operations effectively.

Keywords : Translating Policies into Practice, Educational Policy, Educational Institutions

บทนำ

นโยบายด้านการศึกษาก็คือกรอบแนวทางที่กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ นโยบายเหล่านี้จำเป็นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับของระบบการศึกษา ทั้งในระดับนโยบาย ระดับสถาบัน และระดับปฏิบัติการ อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีความท้าทายหลายประการ ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่มีความหลากหลายและซับซ้อน การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยต้องมีการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงแก้ไขนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ควรมีการสื่อสารนโยบายให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับเข้าใจอย่างชัดเจน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม การปรับตัวนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป การนำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นต้องอาศัยความอดทนและความพยายามอย่างต่อเนื่อง การประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่างยั่งยืน

แนวคิดทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการนโยบาย (policy process) โดยทั่วไปการศึกษานโยบายจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรก การก่อรูปและการออกแบบนโยบาย ขั้นตอนที่สอง คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ และขั้นตอน ที่สาม คือ การประเมินผลนโยบาย ในส่วนของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นส่วนที่เป็นปัญหามาโดยตลอด โดยเฉพาะ ภายใต้แนวทางการศึกษาแบบกล่องดำ (black box) ซึ่งสรุปว่าการศึกษาคัดสินใจนโยบาย (policy decision) คือ การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Pressman & Wildavsky (1972) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นภารกิจขององค์กรที่จะต้องรับผิดชอบนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในทุกด้าน ทั้งความสำเร็จในการดำเนินงาน ความครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การก่อให้เกิดผลผลิตที่พึงปรารถนา ซึ่งเป็นกิจกรรมที่องค์การราชการปฏิบัติอยู่เป็นงานกิจวัตร (routine)

Van Horn & Van Meter (1976) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมที่ครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาลและเอกชนซึ่งมีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าจากการตัดสินใจ

Supachai Yavaprabhas (2011) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1. การนำ นโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ กล่าวคือ มีความต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่ กิจกรรมที่เกิดขึ้น ชั่วคราว แต่มีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และ 2. การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการตามขั้นตอนให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้

Sabatier & Mazmanian (1980) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยการมองจากตัวแบบที่เป็นเหตุเป็นผล โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของนโยบายและความหลากหลายของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย ซึ่งถูกระบุไว้ในนโยบายแล้ว ความสามารถของนโยบายที่ช่วยกำหนด โครงสร้างการปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตาม

นโยบายที่กำหนดไว้และผลกระทบโดยรวมของตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีต่อการสนับสนุนในการดำเนินนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการนโยบาย ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1. เป็นกระบวนการมีความต่อเนื่องมีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม และ 2. เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้นความสำเร็จ (success) หรือความล้มเหลว (failure) ไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ แหล่งที่มาของนโยบาย (source of the policy) ความชัดเจนของนโยบาย (clarity of the policy) การสนับสนุนนโยบาย (support for the policy) ความซับซ้อนในการบริหารงาน (complicity of the administration) สิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ (incentives for implementers) และการจัดสรรทรัพยากร (resource allocation) เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมและพอเพียง ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะได้รับ ผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย ความจำเป็นในการพิจารณาตามหลัก เหตุผลของระบบราชการ เป็นต้น (Brewer & de Leon. 1983)

พัฒนาการของแนวคิดในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายที่กำหนดไว้ไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผล ตามที่มุ่งหวัง ทำให้ทางเลือกนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์ตามคุณค่าที่กำหนดไว้ เป็นการแปลงความตั้งใจไปสู่ การกระทำ โดยทางเลือกนโยบายที่ผู้ตัดสินใจเลือกที่นำไปปฏิบัตินั้นอาจจะอยู่ในรูปของกฎหมาย คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรีหรือประกาศกระทรวง ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ ให้บรรลุผล (Dunn. 2018 : 45) โดยมีการแปลงนโยบายเป็นแผนหรือโครงการที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมที่จะนำไปปฏิบัติได้ (Adams, Kee & Lin. 2001, as cited in Viennet & Pont. 2017)

จะเห็นได้ว่า แนวคิดสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น มีมุมมองที่แตกต่างกันตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละคน แต่ในปัจจุบันแนวคิดของการผสมผสานเป็นมุมมองที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติมากขึ้น เพราะเป็นการมองแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญกับตัวนโยบาย ผู้กำหนดนโยบาย และกรอบแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ขณะเดียวกัน ต้องให้ความสำคัญกับระดับปฏิบัติที่ต้องพิจารณาถึงโครงสร้างการทำงาน ความร่วมมือ และกลยุทธ์ในการนำ นโยบายไปปฏิบัติด้วย และจากพัฒนาการของการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีมาจนถึงปัจจุบันนี้ จะพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในที่ควรนำมาใช้ในปัจจุบัน ควรมีลักษณะผสมผสานของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน แต่ในบทความนี้เน้นถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติและสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือเป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคซึ่งเป็นหน่วยที่รองรับการปฏิบัติ ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ดีจำเป็นต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน สำหรับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ อาทิ

Baker (1994) ได้กล่าวว่าการจำแนกขั้นตอนของการนำนโยบาย ไปปฏิบัติไว้ 4 ขั้นตอนหลังจากการตัดสินใจนโยบายแล้ว ดังนี้ 1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Operational programming) 2) การจัดเตรียมหน่วยงานที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ (Institutional arrangements) 3) การจัดองค์การและการบริหาร (Organization and administration) เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ บรรลุเป้าหมายของนโยบาย และ 4) การจัดสรรงบประมาณและการวางแผน (Budgeting and Planning)

Hill and Hupe (2014) ได้กล่าวว่าการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีลักษณะเหมือนกับการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) จัดทำข้อบัญญัติในการดำเนินงานให้ชัดเจน 2) กำหนดภารกิจและความสามารถในการทำงานให้ชัดเจน 3) จัดทรัพยากร

สนับสนุนอย่างพอเพียง 4) สร้างแรงจูงใจภายในให้มากขึ้น 5) สร้างความตระหนักให้ยอม ปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนด 6) กระบวนการทำงาน 7) ภาวะผู้นำ และ 8) อบรม/พัฒนาผู้ปฏิบัติงานไป พร้อมกับการทำงาน ในขณะที่

วเรศ จันทรศร (2559) ได้กล่าวว่ากระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จริงมี 2 ระดับ คือ ระดับมหภาค ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ การแปลงนโยบายออกเป็นแผนงาน โครงการ และขั้นตอนการสร้างการยอมรับของหน่วยงาน ปฏิบัติระดับจุลภาค ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การระดมพลัง เป็นการรับนโยบายและการแสวงหาการสนับสนุน 2) การปฏิบัติจริง เป็นการยอมรับ ปฏิบัติ การแสวงหาวิธีการปรับปรุงพฤติกรรมผู้ปฏิบัติ และ 3) การสร้างความเป็นปึกแผ่น ต่อเนื่อง เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติ/หน่วยงานปฏิบัติเห็นความสำคัญของนโยบายอย่างต่อเนื่อง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ได้กล่าวว่ากระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะมีลักษณะเป็น กระบวนการในการบริหารจัดการที่จะต้องมีการจัดการที่จะเห็นเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน โดยต้องแปลงเป็นแผนงาน โครงการ มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมและสนับสนุนให้การดำเนินการ บรรลุผลสำเร็จ ตั้งแต่การเตรียมองค์การ ทรัพยากร และบุคลากร รวมไปถึงการสร้างที่ยั่งยืนใน การปฏิบัติ โดยอาจสรุปสาระสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้ดังนี้

1. การแปลงนโยบาย แผนงานหรือโครงการให้ออกมาเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นการตีความ นโยบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจนโยบายอย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย และ มีการวิเคราะห์นโยบาย เพื่อจะแปลงนโยบายให้ออกมาเป็นโครงการหรือแนวปฏิบัติที่มีการกำหนด ขั้นตอนในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน และเหมาะสมในการดำเนินงาน

2. การจัดองค์การหรือโครงสร้างองค์การ เป็นการเตรียมความพร้อมขององค์การเพื่อการรองรับ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยการจัดโครงสร้างองค์การ หรือกำหนดผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการมอบหมาย และแบ่งความรับผิดชอบในการดำเนินการ โดยกำหนดบทบาท หน้าที่และกำหนดภารกิจในการทำงาน และพิจารณา มอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะและ ความสามารถของบุคลากรกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

3. การจัดการทรัพยากร เป็นการดำเนินการเพื่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้เพื่อการสนับสนุนการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีการดำเนินการทั้งในการจัดสรร การแสวงหาและการระดมทรัพยากร ซึ่งจำเป็นต้องมี การบริหารเครือข่ายและชุมชน

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการนำนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติ มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร การจัดการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

5. การสร้างความเข้าใจและการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการที่ผู้บริหารมีการสื่อสาร นโยบายเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติงาน จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับ และปฏิบัติตามนโยบายหรือนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย

6. การควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล เป็นการดำเนินการกำกับ ติดตามการดำเนินการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้าและเป็นไปตามแผนงาน โครงการของ นโยบายที่กำหนด และมีการประเมินผล การดำเนินงานตามนโยบายและนำสารสนเทศจากการประเมินมา ใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย

7. การสร้างความเป็นปึกแผ่นต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการที่จะทำให้กิจกรรมหรือโครงการตาม นโยบายมีความคงอยู่และต่อเนื่อง โดยการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ และมีการสร้างความร่วมมือกับบุคลากร ภายในและสร้างเครือข่ายการทำงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง Guskey (2000) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมาย (intentional process) ซึ่งจะช่วยให้ การกำหนดเนื้อหาและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ หรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนแนวการประเมิน เป็นไปอย่าง มีประสิทธิผล 2) การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (ongoing process) เนื่องจากการศึกษา ถือเป็นสาขาที่มีพลวัต (dynamic) องค์ความรู้ของสาขาวิชานี้มีการขยายตัวอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เพื่อให้ เกิดความรู้และความเข้าใจในเรื่องที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาจะต้อง มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และ 3) การพัฒนาวิชาชีพควรเป็นกระบวนการเชิงระบบ (systemic process) ซึ่งต้องไม่มุ่งพัฒนาในส่วนใดส่วนหนึ่งหรือในระดับใด ระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องดำเนินการใน ทุกส่วน อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งในระดับ รายบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเน้นการพัฒนาในเชิงระบบ มีความต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับผู้รับการพัฒนา คือ การพัฒนาจากบนลงล่าง เน้นการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และใช้ การพัฒนาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการผสมผสานกันไป Castetter and Young (2000) ได้กล่าวถึงลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไปของค่านิยมการพัฒนาสมรรถนะในสองช่วงทศวรรษที่ผ่านมาที่น่าสนใจ คือ แนวการพัฒนาวิชาชีพแบบเดิม ซึ่งมีลักษณะการดำเนินการโดยใช้หลักการจากบนลงล่างหรือ การกำหนดจากส่วนกลางซึ่งเป็นการพัฒนาที่มีมุมมองที่แคบลง เป็นโครงการเดี่ยวที่มุ่งดำเนินการเพื่อให้ เสร็จสิ้นตามภารกิจ เป็นการแก้ปัญหาสำหรับบุคลากรรายบุคคลโดยฝ่ายบริหารเป็นผู้ริเริ่มและเป็น โปรแกรมที่ได้รับการกำหนดไว้แล้ว จัดตามความเคยชินและประสบการณ์ที่เคยดำเนินการมาก่อน ใช้สื่อ เทคโนโลยีจำกัด รวมทั้งใช้วิธีการและรูปแบบการพัฒนาที่จำกัดปรับเปลี่ยนมาเป็นแนวทางใหม่ซึ่งเน้น การดำเนินการที่ใช้หลักการจากล่างขึ้นบน มีมุมมองที่กว้างขวางครอบคลุม เป็นโปรแกรมที่มีปฏิสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน มุ่งเน้นที่ผู้รับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงระบบและบุคลากร การวางแผนในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัติ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้แก้ปัญหาตนเองได้เน้นทั้งรายบุคคลและกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งบุคคล กลุ่มบุคคลและระบบ มีการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการ ต่อเนื่องทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่ทางการ และการพัฒนาเน้นการประเมินระบบและประเมินตนเอง

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550) เสนอวิธีการในการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (self-development) มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ การศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน การศึกษาจากสื่อทัศนูปกรณ์ ต่าง ๆ การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว การส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ การมอบหมาย ให้วิจารณ์หนังสือ 2) การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) โดยมีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดโครงการฝึกอบรมภายในองค์กร การส่งเข้าอบรมสถาบันภายนอก การวางแผนโครงการ ฝึกอบรมประจำปี การวางแผนการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพตามความจำเป็น การพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี การใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสานและการพัฒนาบุคลากร สมัยใหม่ การใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นและการโยกย้าย การสร้างแรงจูงใจ ในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่าง ๆ 3) การพัฒนาในงาน (in-service development) มีวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การรักษาราชการแทน การทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ การให้ความร่วมมือ คณะกรรมการ การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม การให้คำปรึกษาหารือ การให้ออกไปสังเกตการณ์ และการมี เพื่อนร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ การเป็นตัวอย่างที่ดี การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้ การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน แนะนำ การฝึกอบรมในงาน และการมอบหมายงาน นอกจากนี้ วิธีการพัฒนาที่กล่าวถึงใน 3 ลักษณะข้างต้น OECD (2012) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา และพบว่า การพัฒนาผู้นำสำหรับระบบการศึกษาในอนาคตซึ่งสามารถ

นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร อาจดำเนินการได้โดย 1) การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมให้ ครอบครัวบทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารและจุดประสงค์สถานศึกษา 2) การพัฒนาภาวะผู้นำ จะต้องได้รับการออกแบบเพื่อการผลิตและพัฒนาผู้บริหารที่จะเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) การพัฒนาผู้นำจะต้องมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรม การพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนา สมรรถนะผู้บริหาร และสอดคล้องกับระบบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดมีประสิทธิภาพ และกลยุทธ์ จงเจริญ (2562) สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยทั่วไปจะมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ การพัฒนาก่อนการทำงาน การแนะนำก่อนเริ่มการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ซึ่งจะสามารถพัฒนาทักษะความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ขึ้น ทั้งในส่วนของพัฒนาในรูปแบบที่เป็นทางการ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาตนเอง และการพัฒนา เครือข่ายทางวิชาการเพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารเป็นการดำเนินการใน 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องตระหนักและเห็นคุณค่าของการพัฒนา ตนเอง มีการวิเคราะห์ สมรรถนะ และจัดทำแผนการพัฒนาตนเองเพื่อจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสม และการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่ จะต้องพัฒนาช่องทางการสื่อสารนโยบาย จัดทำระบบการประเมิน สมรรถนะการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหาร ส่งเสริมให้ เกิดการพัฒนาในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ สนับสนุนให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ นำเสนอจะเป็นเพียง แนวทางกว้าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้และแสวงหาแนวทางที่หลากหลาย สอดคล้องกับ ความต้องการจำเป็น และผลการประเมินสมรรถนะของตนเอง ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัดก็ควรพัฒนา ให้เกิดระบบการ ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารให้เหมาะสมกับยุคสมัยในปัจจุบัน

สรุปผล

การนำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นต้องอาศัยความอดทนและความพยายามอย่าง ต่อเนื่อง การประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศอย่าง ยั่งยืน เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ในการนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ คือความชัดเจนของ นโยบาย เพราะนโยบายต้องมีความชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงาน การมี ส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ในการกำหนดนโยบายและการ นำไปปฏิบัติ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือ ทรัพยากรที่เพียงพอ ในการสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และ เทคโนโลยี จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจน การสื่อสารนโยบายให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกระดับเข้าใจอย่างถูกต้องและชัดเจน จะช่วยลดความสับสนและความเข้าใจผิด การมีกลไกติดตามและประเมินผล การมี ระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้าและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

การนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ บทความนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำนโยบายด้านการศึกษาไปสู่ การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยชี้ให้เห็นว่าแม้จะมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน แต่การนำไปปฏิบัติในระดับปฏิบัติการกลับ พบอุปสรรคและปัญหาหลายประการ ปัญหาหลักที่พบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความไม่สอดคล้องของนโยบายกับ สภาพความเป็นจริง นโยบายที่กำหนดอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน ทรัพยากรที่มี หรือ ความแตกต่างทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงของบริบทสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทำให้นโยบายที่เคยใช้ได้ผลอาจไม่เหมาะสมอีกต่อไป การขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ความไม่เท่าเทียมในการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม ทำ

ให้บางสถานศึกษาได้รับโอกาสในการพัฒนาน้อยกว่า ขาดความรู้และทักษะของบุคลากร บุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วม การขาดความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน ทำให้การดำเนินงานล่าช้าหรือไม่บรรลุผล การขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม ทำให้ไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทัน่วงที่

เอกสารอ้างอิง

- วรเดช จันทรศร. (2559). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550). **เทคนิคการจัดการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- Baker, B.S.H. (1994). **Strategic information management: Challenges and strategies in managing information systems**. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Brewer, G. D., & deLeon, P. (1983). **The foundations of policy analysis**. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Burt, Castetter, W.B. , & Young, I.P. (2000). **The human resource function in educational administration**. (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Dunn, W. N. (2018). **Policy analysis: An integrated approach**. (6th ed.). New York: Third Avenue.
- Guskey, T.R. (2000). **Evaluating professional development**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Hill, M., & Hupe, P. (2014). **Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance**. (3rd ed.). London: Sage SAGE Publications.
- OECD. (2012). **Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world**. Paris: OECD Publishing.
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. B. (1972). **Implementation**. Berkeley, CA: University of California Press.
- Sabatier, P. A., & Mazmanian, D. A. (1980). **The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis**. *Policy Studies Journal*. 8(4), 538 – 550.
- Van Horn, Carl E., & Van Meter D. S. (1976). **The Implementation of Intergovernmental Policy**. Public Policy Making in a Federal System. California : Sage Publications, Inc.
- Viennet, R., & Pont, B. (2017). **Education policy implementation: A literature review and proposed framework** OECD. Education Working Paper No. 162, 2017(11), 1 – 63.
- Yavaprabhas, S. (2011). **Public Policy**. (9th ed). Bangkok: Chulalongkorn University.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชน
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF COMMUNITY PARTICIPATION IN
BUILDING RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOLS AND COMMUNITIES

วัฒนา ก้องแดนไพร¹, ธนวรรณ ศกุนตนา², สาธร ทรัพย์รวงทอง³, กัญญาภรณ์ เจริญพร⁴

Wattana Kongdanpra¹, Thanawan Sakuntanak², Satorn Subruangthong³, Kanyaporn Charemporn⁴

Corresponding Author E-mail: wattana.kong@nsru.ac.th

Received: Jan 18, 2025; Revised: Apr 21, 2025; Accepted: Apr 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนล้วนมีความสำคัญ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนและนักเรียนอย่างครอบคลุมทุกมิติ ทั้งการเรียนรู้ การปฏิบัติตน และการประสบความสำเร็จในชีวิตยิ่งไปกว่านั้น การศึกษายังพบว่าปัจจัยบทบาทของชุมชนหรือสภาพแวดล้อมโดยรอบที่อยู่อาศัยของนักเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งควรบูรณาการการทำงานควบคู่ไปพร้อมๆ กับบทบาทของโรงเรียนต่อการพัฒนานักเรียนอย่างยั่งยืน เพราะความสำคัญของความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชนและต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อความสำเร็จให้กับโรงเรียน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ, การมีส่วนร่วมของชุมชน, ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

^{1,2} นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2} Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

⁴ อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

⁴ Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This academic article aims to study the factors influencing the success of community engagement in building relationships between schools and communities. Community participation is important and directly impacts the comprehensive development of children, youth, and students in all dimensions, including learning, behavior, and life success. Furthermore, the study has found that the role of the community or the surrounding environment in which students live plays a significant role. This highlights the need for an integrated approach, combining the efforts of schools and communities to develop students sustainably. The importance of collaboration between schools and communities cannot be overstated because the quality of this partnership is a key factor contributing to the success of schools.

Keywords : Factors Affecting the Success, Participation of the Community, Schools and Communities Relations

บทนำ

หลักการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีหลักการสำคัญดังนี้ คือ วิธีการและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ และดำเนินการทางการศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยรูปแบบและแนวทางนี้อาจถูกปรับให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของผู้เรียนในแต่ละช่วงเวลา รูปแบบและแนวทางที่สำคัญในการจัดการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ได้ระบุไว้ว่าการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของสังคม การจัดโครงสร้างและกระบวนการทางการศึกษาให้ยึดตามหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่นๆ สถาบันการศึกษาทำงานร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมอื่นๆ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการด้านการศึกษา การฝึกอบรม การแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักคัดเลือกภูมิปัญญาและศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการของชุมชนมีการจัดการด้านการศึกษา การฝึกอบรม การแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักคัดเลือกภูมิปัญญาและศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความต้องการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นๆให้แก่สถานศึกษา และร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความ เหมาะสมและจำเป็น รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่าง ชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) โดยต้องคำนึงถึงการวางแผนการตัดสินใจร่วมกันมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรจึงจะทำให้การดำเนินงานไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

การบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นต้องอาศัย การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเป็นอย่างมากการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษามีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนถึงกระบวนการประเมินผลหรือในกระบวนการบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงาน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่ม มีการสนับสนุนการทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ได้มีส่วนร่วม ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร มีความภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นทำงานเต็มความสามารถ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ลดความขัดแย้งลดการต่อต้านจากฝ่ายปฏิบัติได้มีโอกาสร่วมทำงานร่วมคิดร่วมตัดสินใจลดปัญหาในการท างานทำให้งานสำเร็จได้รวดเร็วเพราะความร่วมมือจากทุกคนทุก ฝ่ายนอกจากนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานทั้ง 4 ด้านอัน ประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป จากการกระจายอำนาจการบริหารจัดการตามระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 โดย โรงเรียนทำหน้าที่หลักในการให้การศึกษา อบรมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในชุมชน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม ประสิทธิภาพที่เด็กเรียนรู้นั้นมิใช่อยู่ในเฉพาะโรงเรียนเพียงอย่างเดียว โรงเรียนต้องคำนึงถึงความรู้จากชุมชนด้วย ดังนั้นโรงเรียนต้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชุมชน ด้วยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้บริหารต้องสื่อสารและสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครองนักเรียนและประชาชน ชุมชน เพื่อให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อใช้ทรัพยากรที่อยู่ทั้งในโรงเรียนและ ชุมชนร่วมกันให้เกิดประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนในการวางแผนเป้าหมาย กำหนดนโยบาย เพื่อฝึกบุคคลตามความต้องการ

เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง โรงเรียนและชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน
ดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาผู้เรียน

หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีแนวทางการบริหารตามพระราชบัญญัติ การศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 กล่าวคือ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และ
สถาบันสังคมอื่น นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิในการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาความเป็นไทย
ความเป็นพลเมืองที่ดี การดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ตลอดจนการศึกษาต่อ สถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่
จัดทำเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่
ดีของครอบครัว ชุมชนสังคมและประเทศชาติ การส่งเสริมความ เข้มแข็งของชุมชนการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาภารกิจของโรงเรียน ดังนั้น งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสำคัญต่อ
ความสำเร็จของโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งอยู่ในฐานะ ทั้งที่เป็นผู้ให้และผู้รับ โดยโรงเรียนจะต้องเป็นศูนย์กลางของชุมชนหรือสังคม
เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ใช้สถานที่และ อุปกรณ์ของโรงเรียนได้ เพื่อให้ชุมชนมีความรู้สึกร่วมกันและความเป็นเจ้าของร่วมกัน
กับโรงเรียน ยินดีให้การ สนับสนุนในกิจการของโรงเรียน และโรงเรียนกับชุมชนต้องเกื้อกูลประโยชน์ร่วมกันเพื่อจัดและพัฒนา
การศึกษาให้เยาวชนของชาติมีคุณภาพ

ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การวางแผนดำเนินการ
บริหารงาน ติดต่อดูแลประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครองนักเรียน บุคคลในชุมชน สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ผู้บริหาร
คณะครูอาจารย์ และสร้างความรู้สึกร่วมกัน โรงเรียนเป็นของชุมชนอย่างแท้จริง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วน
ร่วมกิจกรรมที่โรงเรียน และชุมชนจัดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาทั้งโรงเรียนและชุมชน

วาสนา ชูแสง (2557) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของ
โรงเรียน เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ร่วม
กำหนดความมุ่งหมาย และ นโยบาย รวมถึงให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ความสนับสนุนด้าน
ทรัพยากร บุคลากร และเงินทุน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในขณะเดียวกันก็มีความเจริญก้าวหน้าและเกิดประโยชน์
ทั้งของโรงเรียน และชุมชน

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หมายถึง การทำให้เกิด
ความเข้าใจอันดี ต่อกันด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม
และสนับสนุน การศึกษาให้ก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพสูง

ณัฐ วรรณบุตร (2551) ให้ความหมายว่า การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเปิดโอกาสให้
ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนชุมชนอย่างแท้จริง

สรุป ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น ได้ดังนี้ การสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น หมายถึง แนวทางในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆของ โรงเรียน เพื่อสร้างความ
เข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพของการศึกษา และมุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน

ความสำคัญ และความจำเป็นของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

รุ่งทิพย์ เข้มทิศ (2559) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีความสำคัญและความจำเป็นดังนี้

1. โรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของชุมชน
2. เสริมสร้างโรงเรียนและชุมชนให้เหมาะสมกับสภาพแห่งความเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือชุมชน
3. โรงเรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือกัน พัฒนาชุมชน ที่เป็นประโยชน์
4. เปิดโอกาสให้ชุมชนและโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับรู้และแก้ไขปัญหาซึ่งกันและกัน
5. เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่เป็นปัญหาต่อการศึกษา
6. เพื่อปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนตามความต้องการของชุมชน
7. เพื่อใช้ทรัพยากรของชุมชนให้เป็นประโยชน์
8. ทำให้โรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจชุมชนอีกทั้งในด้านปัญหาของชุมชน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) สรุปการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนมีประโยชน์และความจำเป็นใน 3

ประการคือ

1. ช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง
3. ช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วม

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ

ชุมชนคือ

1. โรงเรียนเป็นแหล่งผลิต พัฒนา อบรมและคัดเลือกสมาชิกที่ดีแก่ชุมชน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุน

โรงเรียนด้วย

2. โรงเรียนเป็นแหล่งถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แก่ชุมชน
3. โรงเรียนเป็นศูนย์รวมของวิทยาการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้สมาชิกของชุมชนมีความก้าวหน้าทางการศึกษา
4. โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่จะช่วยพัฒนาชุมชน

ความสำคัญของการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ความสำคัญของการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีดังนี้

1. เป็นการส่งเสริมแหล่งความรู้วิทยาการต่าง ๆ ในการศึกษาให้แก่เยาวชนและประชาชน
2. เป็นการร่วมกันคัดสรรและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพการศึกษาให้กับสมาชิกของชุมชน
3. เป็นการดำเนินงานร่วมกันในการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและชุมชน
4. เป็นการส่งเสริมให้โรงเรียนและชุมชนได้ดำเนินกิจกรรมพัฒนาทางสังคมร่วมกัน
5. เป็นการ สร้างความสัมพันธ์อันดีและแก้ไขข้อขัดแย้ง ตลอดจนสร้างความสามัคคีระหว่างโรงเรียนและชุมชน
6. สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการร่วมกันสร้างความพร้อมด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนและ

ชุมชน

7. เป็นการสร้างศูนย์รวมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยโรงเรียนเป็นอุทยานและแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา

ชุมชน

8. เป็นการดำเนินงานร่วมกันเพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพการศึกษา คุณภาพชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี สิ่งแวดล้อม

และพลัธธรรมาชาติให้สืบสานและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและถาวรด้วยกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสม และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความมุ่งหมายในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

อรรถพร คุณเศรษฐ (2556) ได้กำหนดความมุ่งหมายของการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักความเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน
3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน
4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมของชุมชน
5. เพื่อเสริมสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน

วาสนา ชูแสง (2557) ได้สรุปความมุ่งหมายของ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามแนวคิดของนักวิชาการ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
3. เพื่อใช้ทรัพยากรในโรงเรียนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายคือ ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอนของโรงเรียนและเสริมสร้างความเข้าใจในด้านวิชาชีพ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีแก่ชุมชน
4. เพื่อเป็นหนทางในการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนจากชุมชน

พินิต ศรีสำอางค์ (2550) ได้ให้ ความมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ 5 ประการคือ

1. การนำโรงเรียนเข้าสู่ชุมชน
2. การให้ชุมชนเป็นแหล่งทางการศึกษา
3. การใช้โรงเรียนเป็นแหล่งทางการศึกษาของชุมชน
4. ชุมชนในฐานะเป็นหุ้นส่วนในการประกอบการทางการศึกษา
5. โรงเรียนและชุมชนเป็นต้นส่วนการปรับปรุงชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551) กล่าวถึงความมุ่งหมายใน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
2. เพื่อสร้างเสริมความรู้สึกรักเป็นเจ้าของให้แก่ชุมชน
3. เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน
4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาวัฒนธรรมของชุมชน
5. เพื่อสร้างความกลมกลืนระหว่างบ้านกับโรงเรียน
6. เพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยในการจัดการศึกษาให้เป็นเรื่องของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อ ประชาชน

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนที่สำคัญก็ คือเป็นการสร้างประโยชน์ให้ทั้งสองฝ่ายทั้งโรงเรียนและชุมชน โดยที่ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่นซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีและเกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

หลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

วาสนา ชูแสง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีดังนี้

1. ควรศึกษาทำความเข้าใจพื้นฐานของชุมชน เพื่อปรับวิธีการดำเนินการให้เหมาะสมกับคนในชุมชน

2. ควรประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงเพื่อให้โรงเรียนและชุมชนมีความเข้าใจตรงกัน เนื้อหา ข้อมูล ข่าวสาร ควรเข้าใจง่าย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ควรมีการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ต้องมีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ นอกจากนี้ วิธีการต้องง่ายและเป็นมิตรกับคนในชุมชน

4. โรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคนในชุมชน

ไพเราะ กาญจนสิงห์ (2551) กล่าวถึงหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ดังนี้

1. ต้องเป็นกระบวนการทั้งรับและให้ข่าวสารแก่ชุมชน

2. วิธีการหลายแบบในการสร้างความสัมพันธ์

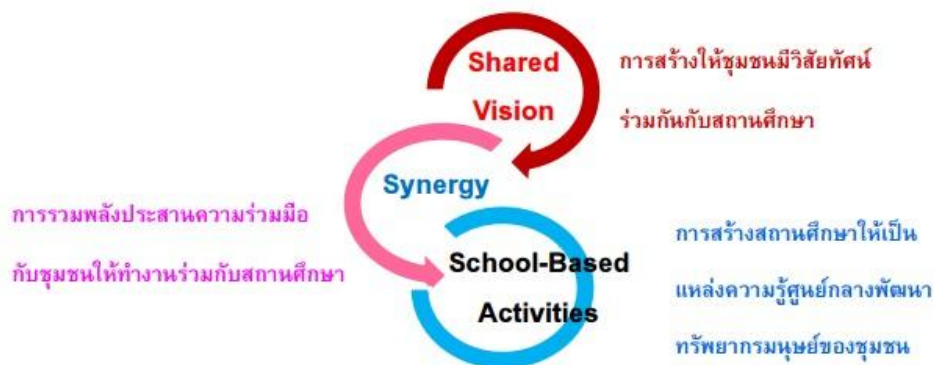
3. พยายามหาทางให้ชุมชนเข้าใจโรงเรียนมากที่สุด

4. การสร้างความสัมพันธ์ควรจะทำต่อเนื่องกันตลอดปี

5. โรงเรียนควรให้ข้อมูลที่น่าสนใจหน้าต่อการเข้าใจและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

จากแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวมาเกี่ยวกับวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สรุปได้ว่า วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนนั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนอย่างแท้จริง ควรจัด ให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ให้บริการชุมชนจัดตั้งผู้รับผิดชอบในการติดต่อสื่อสารกับ ชุมชนหรือ ดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในการจัดการเรียนการสอน จะต้องให้สอดคล้องกับ ความต้องการของ ชุมชนโดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ชุมชนจะได้รับจากโรงเรียนมากที่สุด และในขณะเดียวกันนั้น โรงเรียนก็สามารถใช้ ทรัพยากรต่างๆที่มีอยู่ในชุมชนอย่างคุ้มค่า และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานกิจกรรมต่างๆของ โรงเรียนด้วย

หลัก 3S's ในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน



ภาพที่ 1 หลัก 3S's ในการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากชุมชน

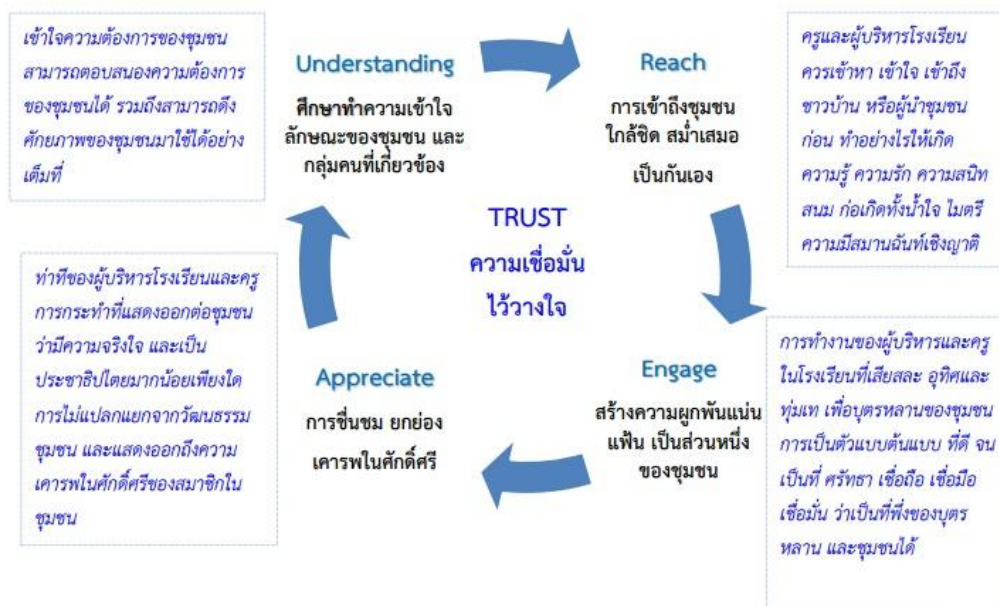
S –Shared Vision คือการสร้างให้ชุมชนมีวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสถานศึกษา ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของนักเรียน ให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี สามารถทำคุณประโยชน์ให้กับ ชุมชนและประเทศชาติ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครู และสมาชิกชุมชนเป็นต้นแบบที่ดี ร่วมมือให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกๆ ด้าน

S- Synergy คือการรวมพลังประสานความร่วมมือกับชุมชนให้ทำงานร่วมกับสถานศึกษา โดย เอาจุดแข็งและความพร้อมของบุคคลและทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนมาสร้างสรรค์จนเกิดเป็นประโยชน์สูงสุดโดยมุ่งผลประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นสำคัญ

S-School Based Activities การสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งความรู้ ศูนย์กลางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชุมชน โดยการดึงผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพสถานศึกษารวมไปถึงการหรือการจัดฝึกสอน ฝึกอบรมตามที่ชุมชนต้องการ หรือ เปิดโอกาสให้สมาชิกชุมชนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็น “ผู้ถ่ายทอดภูมิความรู้” เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ เป็นศูนย์การเรียนรู้ทั้งภาครัฐและธุรกิจเอกชน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน โดยการให้ชุมชนใช้ อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

หลักการสร้าง Trust เพื่อพัฒนาสู่ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

ความสัมพันธ์ที่ดีมีพื้นฐานมาจาก ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ (Trust) โดยการ เข้าใจ เข้าถึง เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และชื่นชมยกย่องให้เกียรติคนในชุมชน



ภาพที่ 2 Trust ความเชื่อมั่นไว้วางใจ

กลยุทธ์และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

1. การวิเคราะห์ศักยภาพของโรงเรียน

การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ต่างๆ เพื่อประเมินสถานการณ์ ความพร้อมของโรงเรียนเช่นการใช้เครื่องมือพื้นฐานอย่าง SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน ที่มาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอก

ตัวอย่าง SWOT Analysis



ภาพที่ 3 ตัวอย่าง SWOT Analysis

สรุปผล

การสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการจัดการศึกษาผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้บริหารจะต้องมีเจตคติที่ดีเข้าใจชุมชน ยอมรับตนเองและเข้าไปเป็นส่วนร่วมในชุมชนและท้องถิ่นอย่างเต็มที่ โดยการดำเนินงานของทุกฝ่ายในโรงเรียนและบุคลากรใน โรงเรียนจะต้องได้รับการพัฒนาบทบาทอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการให้บริการชุมชน ในด้านการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ในด้านเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ในด้านงานเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา ในด้านการจัดตั้งกลุ่มชมรม สมาคมมูลนิธิ และในด้านงานประชาสัมพันธ์การดำเนินงานจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาในทุกๆด้านเพื่อให้การดำเนินงานของ โรงเรียนและชุมชนเป็นหนึ่งเดียวกัน จะช่วยสร้างความสามัคคีที่จะส่งผลดีต่อทั้งโรงเรียนและชุมชน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10 (2): 1342 - 1354.
- ณัฐ วรรณบุตร. (2551). บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในการดำเนินงานความสัมพันธ์ชุมชนของโรงเรียนบ้านคลองมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา วงศ์คุณทรัพย์. (2559). การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนวัดวังเปิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57920536.pdf.
- พินิต ศรีสำอางคะ. (2550). ปัญหาการดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ไพเราะ กาญจนสิงห์. (2551). แนวทางพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รุ่งทิพย์ เข้มทิศ. (2559). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/57920536.pdf
- วาสนา ชูแสง. (2557). การดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อรรณพ คุณเศรษฐ. (2556). การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. ชัยภูมิ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
- Becerra, G.V. (1974, November). "Role perceptions of administrators and community representatives in the partial pastry discursion making," *Dissertation Abstracts International*. 14(1), 6687-A.
- Hay, C.C. (1981). *Social participation of individuals in four rural*. 5 th.ed. Tokyo : Mc Graw- Hill,
- Nancy, J.F. (1998). *Characteristics, training, and principals, perceptions of Arizona mandated school councils*. Arizona : Public Education.

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
THE NEEDS ASSESSMENT AND THE ADMINISTRATIVE GUIDELINES FOR
EXCELLENCE SCHOOLS ADMINISTRATIVE UNDER THE PHITSANULOK
PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

ชุตินันท์ แจ่มจันทร์¹, จิติมา วรรณศรี²

Chutinan Jamjan¹, Jitima Wannasri²

Corresponding Author E-mail: Chutinanj66@nu.ac.th

Received: Jan 27, 2025; Revised: Mar 16, 2025; Accepted: Mar 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ของวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน และ ครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 101 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 105 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและจัดลำดับความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำนวน 5 คน ได้มาใช่วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร 2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการปฏิบัติตนที่จะชี้นำทิศทางการองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และมีระบบการกำกับดูแลสถานศึกษามีความยั่งยืน

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ, การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

¹นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹Student in master of Education degree, Education Administrators, Naresuan University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This research aimed to 1) study the needs for school administration towards excellence in schools under the Phitsanulok Provincial Administrative Organization, and 2) study the guidelines for promoting school administration towards excellence in schools under the Phitsanulok Provincial Administrative Organization. Step 1: studied of the needs for school administration towards excellence. The group of informants included administrators and teachers of schools under the Phitsanulok Provincial Administrative Organization in the 2024 academic year, total 105 people, selected through purposive selection, divided into 4 schools administrators and 101 teachers. The instrument was a questionnaire. The data were analyzed using the mean, standard deviation, and ranking needs. Step 2: studied of school administration guidelines towards excellence in schools under the Phitsanulok Provincial Administrative Organization. The group of informants included 5 qualified persons who were selected through purposive selection. The instrument was an interview. The data were analyzed using content analysis. The research results were found as follows:

1. Overall, the current condition of promotion of educational management towards excellence was at moderate level. Overall, the desirable state of promoting educational management towards excellence in these schools was at the highest level, with the area of leadership and organizational management was the highest average score. 2. Guidelines for promoting the administration of educational institutions towards excellence found that administrators should have methods of conduct that will guide the direction of the organization, set visions, values and transmit them to personnel, create a school culture that promotes learning and have a supervision system to ensure the sustainability of the school.

Keywords : Needs Assessment, The Administrative Guidelines, Excellence School for Excellence

บทนำ

สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ทุกประเทศพยายามสร้างกระบวนทัศน์ การพัฒนาภายใต้การเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ มิติของสังคม สิ่งที่ปรากฏออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัด คือจะมีวิธีการใดที่จะทำให้สภาพการณ์ของประเทศตนเองมีความเป็นเลิศในทุก ๆ โดยเฉพาะด้านการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีนโยบายสำคัญในการให้โรงเรียนในสังกัดนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ OBECQA ไปประยุกต์ใช้ โดยการเทียบเคียงให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการของโรงเรียน และเกิดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกฎเกณฑ์สำคัญที่นำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพนั้น คือ คุณภาพการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ ดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2565 – 2568) โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีนโยบายที่จะพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ที่ต้องการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล แต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลโครงการกิจกรรมจากแผนพัฒนาการศึกษา (2566 - 2570) พบว่า การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการจัดการศึกษาได้รับค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ แต่เป็นการใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาครูค่อนข้างน้อย ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศและเป็นต้นแบบที่ดีได้ (รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. 2567)

จากปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาดังกล่าว การบริหารสู่ความเป็นเลิศจึงมีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร การจัดการเรียนการสอน ครู นักเรียนและผลลัพธ์ด้านอื่น ๆ โดยมีกระบวนการวางแผนและการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา นำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และรางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สำหรับนำไปวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสม พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของพื้นที่ และยกระดับคุณภาพการศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศได้ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชนเป็นแบบอย่างในการนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563 : 30) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้นจะต้องดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้ นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย และอื่น ๆ

ปรัตถกรณ์ กองนาคู (2564 : 15) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษาและเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน การวางแผน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาและให้บริการทางการศึกษาแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน เพื่อให้มีพัฒนาการทางด้านความรู้ ความสามารถ ทศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณค่าต่าง ๆ ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ ให้มีคุณภาพในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ (2560 : 88) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบใช้ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาจากสภาพที่เป็นจริงไปยังสภาพที่พึง

สุวิมล ว่องวานิช (2562 : 62-64) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง โดยจะใช้วิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การประเมินความต้องการจำเป็น คือ เครื่องมือในการบริหารที่หรือกระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ต้องการนำมาสู่การจัดลำดับความสำคัญเพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นเลิศ

สุธาสนี พลอยขาว (2563 : 30) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง สภาพลักษณะหรือการกระทำ ซึ่งทำให้งานมีคุณภาพสูง บรรลุวัตถุประสงค์ระดับดีเยี่ยม สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2564) กล่าวว่า ปัจจุบัน ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชน ได้เผชิญกับสถานการณ์ท้าทายหลายเรื่อง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและประชากร เทคโนโลยีและนวัตกรรม การแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นการปรับตัวสู่ความเป็นเลิศ จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอด ความมั่นคง และความยั่งยืนของทุกองค์กร

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา จึงเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้สามารถทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในสภาพสังคมที่เปลี่ยนไป เพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา

องค์ประกอบของความเป็นเลิศ

จิตติมา วรรณศรี (2566 : 154-156) เสนอ แนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สรุปได้ ดังนี้

1. การนำสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการปฏิบัติตนที่จะชี้นำทิศทางการองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และถ่ายทอดสู่บุคลากร เพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถานศึกษา

2. การวางแผนกลยุทธ์ สถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาแบบพลิกโฉมและท้าทาย เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่กำหนด

3. มุ่งเน้นผู้เรียน มีการสร้างให้เกิดความผูกพันของผู้เรียนหรือผู้รับบริการต่อสถานศึกษา เพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4. การวัดผลและการจัดการความรู้ สถานศึกษาดำเนินการทบทวนหรือวัดผลดำเนินงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษา นำผลการวัดไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติให้พร้อมใช้งาน

5. การบริหารและพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาต้องมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากร มีการประเมินทักษะสมรรถนะ และจัดการให้บุคลากรทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะของบุคลากร

6. ออกแบบพัฒนากระบวนการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรคิดค้น ออกแบบ ปรับปรุงวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ที่จะยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

7. ผลลัพธ์สถานศึกษา ผลที่เกิดขึ้นประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสามารถพิจารณาจากหลายด้าน อาทิ ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ผลลัพธ์การดำเนินงาน ผลลัพธ์ด้านครูบุคลากร ผลลัพธ์ด้านผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

คณะอนุกรรมการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) (2567) ระบุถึง เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การนำองค์กร 2) กลยุทธ์ 3) ลูกค้า 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) บุคลากร 6) การปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารสู่ความเป็นเลิศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยดำเนินงานให้เป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ตามแนวคิดของ อุดม ชูสิริวรรณ (2559), สุริยา ห้าวหาญ (2558), ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ (2560), ประเสริฐ สำเภารอด (2560), อร่าม วัฒนะ (2561), ชัยวัฒน์ วาทะวัฒนะ (2562), Norazila Osman and Kamarul Bahari Yaakub (2020), ศรีรัก ผลามธาตุกุล (2564), ชนิตา ปากหวาน (2565), สุนทร ลาวัลย์ (2565), จิตมา วรรณศรี (2566), EdPEX (2567), (OBECQA) (2565), Thailand Quality Award (2567) พบว่ามี 7 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร** หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา มีคุณลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศโดยการนำของผู้บริหาร

2. **ด้านการวางแผนกลยุทธ์** หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่ครอบคลุมภารกิจ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยมีการวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก มีการทบทวน ปรับเปลี่ยนเป้าหมายคุณภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3. **ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน** หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน มีการวางแผนจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยประเมินความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

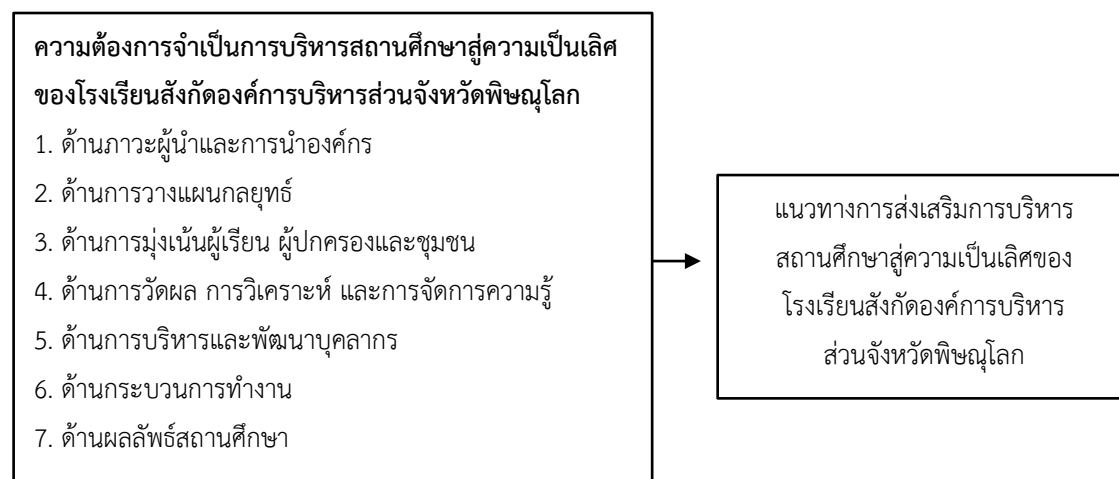
4. **ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้** หมายถึง สถานศึกษาดำเนินการทบทวนหรือวัดผลดำเนินงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษา และนำผลการวัดผล วิเคราะห์ ข้อมูลไปใช้เป็นฐานข้อมูล สารสนเทศที่พร้อมใช้งาน นำผลไปปรับปรุง สรุปและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

5. **ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมครูให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองสามารถสร้างองค์ความรู้หรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

6. **ด้านกระบวนการทำงาน** หมายถึง กระบวนการทำงานของสถานศึกษาที่มีระบบการบริหารและการจัดการที่เน้นคุณภาพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นหลักผ่านการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

7. **ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา** หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจากหลายด้าน อาทิ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ผลลัพธ์ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านบุคลากร หรือผลลัพธ์ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์อื่น ๆ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร และครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปีการศึกษา 2567 จำนวน 105 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครู จำนวน 101 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ชื่อโรงเรียน ตำแหน่ง และสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 7 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และแบบสอบถาม ซึ่งมีการระบุวันรับคืนแบบสอบถามคืน จำนวน 105 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 105 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
3. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (PNI_{modified}) (สุวิมล ว่องวานิช. 2562 : 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคิดคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบันในปัจจุบัน (Degree of success)

โดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} สูงแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} ต่ำ ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม แบบตอบสนองคู่ (Dual response)

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมในการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่มีค่า

สูงที่สุด ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการทำงานด้านบริหารการศึกษาหรือการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 1 คน
2. เป็นศึกษานิเทศก์ ผู้มีความรู้ ประสบการณ์ด้านบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา ตามแนวคิด OBECQA มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
3. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศหรือโรงเรียนที่ได้รับรางวัลประกันคุณภาพ (IQA AWARD) หรือรางวัลต่าง ๆ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมการบริหารสู่ความเป็นเลิศ โดยนำองค์ประกอบ 7 ด้าน นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 7 ด้าน ด้านละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 7 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยยื่นขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ตลอดจนติดต่อนัดหมายกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้า
3. ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดการสัมภาษณ์ด้วยวิธีการจดบันทึกและทำการบันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียง ระหว่างวันที่ 22 เดือน ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 2 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึกและการบันทึกวิดีโอ มาจัดพิมพ์เป็นข้อมูล
2. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา แล้วสรุปประเด็นเนื้อหา ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาศาภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		ระดับ	PNI Modified	อันดับที่
		μ	σ	ระดับ	μ	σ			
1	ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร	2.93	0.33	ปานกลาง	4.87	0.14	มากที่สุด	0.663	1
2	ด้านการวางแผนกลยุทธ์	2.94	0.31	ปานกลาง	4.82	0.20	มากที่สุด	0.598	2
3	ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน	2.92	0.28	ปานกลาง	4.55	0.23	มากที่สุด	0.557	3
4	ด้านการวัดผล วิเคราะห์ และการจัดการความรู้	3.35	0.37	ปานกลาง	4.86	0.14	มากที่สุด	0.450	6
5	ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	3.55	0.63	มาก	4.84	0.13	มากที่สุด	0.495	5
6	ด้านกระบวนการทำงาน	3.18	0.37	ปานกลาง	4.82	0.18	มากที่สุด	0.517	4
7	ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา	3.46	0.34	ปานกลาง	4.82	0.20	มากที่สุด	0.393	7
รวม		3.33	0.60	ปานกลาง	4.80	0.17	มากที่สุด	0.566	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.33$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$) รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.346$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.92$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.80$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.87$) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.86$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$)

ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวม เท่ากับ 0.566 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร ($PNI_{modified} = 0.663$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ มีดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified} = 0.598$) และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.393$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พบว่า

2.1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร พบว่า ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่สะท้อนอัตลักษณ์ของพื้นที่ พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการ

รักษามิปัญหาท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารนับว่าเป็นหัวใจหลัก ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการ เข้าใจบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรทำการวิเคราะห์สถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน นำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างเหมาะสมและตอบสนองต่อความท้าทายในแต่ละช่วงเวลา

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชน โดยบูรณาการสาระการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็น พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจของตนเอง เพื่อให้สามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้เรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนในระยะยาว

2.4 ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรดำเนินการวิเคราะห์ตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ควรดำเนินการทบทวนผลการดำเนินงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

2.5 ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาความรู้และนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยการใช้กลยุทธ์และวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมผ่านการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการเข้า

2.6 ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า ผู้บริหารควรออกกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาครู นักเรียน และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความชัดเจนและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.7 ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมมือกันพัฒนาจุดเด่นและขับเคลื่อนการพัฒนาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ โดยการเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และชุมชน ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาจุดเด่นเฉพาะด้าน โดยการศึกษาและวิเคราะห์จุดแข็งที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีประเด็นอภิปราย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

1.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถในการงานวิชาการและการบริหารสถานศึกษา มีภาวะผู้นำ สอดคล้องกับผลวิจัยของสุนทร ลาวัลย์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษกรณีศึกษา โรงเรียนกัลยาณวัตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ด้านการนำองค์กร คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเนื่องจากผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสูงสุดขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

โดยจะต้องรู้และเข้าใจบริบทของโรงเรียนในภาพรวม เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ

1.2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา คือ ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความพึงพอใจในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสถานศึกษา ทั้งผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านสวัสดิการบุคลากร และอีกหลายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับจิตติมา วรรณศรี (2566) ได้ให้ความเห็นว่า ผลลัพธ์สถานศึกษาสามารถพิจารณาจากหลายด้าน อาทิ ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน ผลลัพธ์การดำเนินงาน ผลลัพธ์ด้านครูบุคลากร เป็นต้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

2.1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร พบว่า ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการ และการบริหารสถานศึกษา โดยจะต้องรู้และเข้าใจบริบทของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กรต้องมีการวางแผนการบริหาร การจัดโครงสร้างการบริหาร การควบคุมการบริหาร การวางแผนกลยุทธ์และการวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับจิตติมา วรรณศรี (2566) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการปฏิบัติตนที่จะชี้นำทิศทางการ มีกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และถ่ายทอดสู่บุคลากร ผู้รับบริการ สร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรม และมีระบบการกำกับดูแลให้สถานศึกษามีความยั่งยืน

2.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ พบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์สถานภาพของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การวิเคราะห์สถานภาพของสถานศึกษาก่อนการกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนกลยุทธ์เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากจะช่วยให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมของสถานศึกษาซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด ซึ่งผู้บริหารยุคใหม่จึงมีความจำเป็นจะต้องรู้จักนำแนวคิดใหม่ทางการบริหารการศึกษามาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของอร่าม วัฒนะ (2561) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่า องค์ประกอบด้านการวางแผนกลยุทธ์นั้นเกิดจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะประสบผลสำเร็จไปสู่คุณภาพและมาตรฐานจะต้องเกิดจากการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ โดยยึดความเป็นเลิศในการให้บริการเป็นเป้าหมายหลัก

2.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาให้ตรงตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงการจัดทำหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดนั้นมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อร่าม วัฒนะ (2561) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านเครือข่ายความร่วมมือการดำเนินการใด ๆ ของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จมีคุณภาพและมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศนั้นจะต้องใช้กระบวนการหลากหลายวิธี มีประสิทธิภาพ และได้รับความร่วมมือการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

2.4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า สถานศึกษาควรดำเนินการทบทวนหรือวัดผลดำเนินงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษา และนำผลการวัดผล วิเคราะห์ ข้อมูลไปใช้เป็นฐานข้อมูล สารสนเทศที่พร้อมใช้งานเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ มีการจัดการความรู้ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ วาตะวัฒนะ (2562) ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านวัดผลการจัดการความรู้

เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเรียนรู้เป็นหัวใจของการศึกษา สถานศึกษาทุกแห่งจึงมีภาระหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาตนเองสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละคน

2.5 ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาความเป็นเลิศ กระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมครูให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง สามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ จิตติมา วรณศรี (2566) ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์หัตถ์รากล้างของบุคลากร มีการประเมินทักษะ สมรรถนะ และจัดการให้บุคลากรทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะของบุคลากร

2.6 ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า สถานศึกษาควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานเป็นทีมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มให้กับสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรมที่มีความโดดเด่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีรัก ผลาเมธากุล (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ พบว่า หากกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม จะสามารถเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่นได้

2.7 ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา พบว่า ผลที่เกิดขึ้นหรือประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือผลลัพธ์ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์อื่น ๆ ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร ลาวัลย์ (2565) ได้ทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กรณีศึกษา โรงเรียนกัลยาณมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรมีการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อบูมสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำและการนำองค์กร พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการควมมีวิธีการปฏิบัติตนที่จะชี้นำทิศทางองค์กร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และถ่ายทอดสู่บุคลากร และมีระบบการกำกับดูแลให้สถานศึกษามีความยั่งยืน

1.2 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ในภาพรวม พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพภาพของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวางแผนกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาแบบพลิกโฉมและท้าทาย เพื่อนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลตามที่กำหนด

1.3 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตร แผนการเรียน การบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการบริการการศึกษาอื่น ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างให้เกิดความผูกพันของผู้เรียนหรือผู้รับบริการต่อสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการวัดผล การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์ตัวชี้วัดความสำเร็จ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาในการวัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

ดังนั้น ผู้บริหารควรดำเนินการทบทวนหรือวัดผลดำเนินงานหรือความสำเร็จของสถานศึกษา นำผลการวัดไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติ ถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร สร้างความรู้ใหม่และบันทึกวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

1.5 ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประเมินทักษะสมรรถนะ และจัดการให้บุคลากรทำงานที่ก่อให้เกิด ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะของบุคลากร และการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต

1.6 ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหาร ควรออกแบบกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมภารกิจทุกนำเทคโนโลยีใหม่และความต้องการของผู้รับบริการมาใช้ในการคิดออกแบบ พัฒนากระบวนการทำงานที่จะยกระดับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.7 ด้านผลลัพธ์สถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถร่วมกันพัฒนาจุดเด่นเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาจากหลายด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจัดการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนสังกัดท้องถิ่นที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เอกสารอ้างอิง

- กรมปกครองส่วนท้องถิ่น. (2567). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>.
- จิตติมา วรณศรี. (2566). การบริหารจัดการสู่คุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ชนิดา ปากหวาน. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยวัฒน์ วาตะวัฒน์ (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการธรรมศาสตร์, 19(3), 131-141.
- ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ. (2560). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(1), 81-96.
- พชรวิทย์ จันทศิริศิริ. (2560). นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่. มหาสารคาม: อภิชิตการพิมพ์.
- ธีรศักดิ์ (อุปมัย) อุปไมยอริชัยและ สุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรัตถกรณ์ กองนาคว. (2564). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ประเสริฐ สำเภารอด. (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับสถานการณ์โลก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. (2566). แผนพัฒนาการศึกษา (2566-2570) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.ppao.go.th>.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2564). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ปี 2567-2568 (ฉบับลิขสิทธิ์). กรุงเทพฯ: สำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2565-2568. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.การศึกษาไทย.com>.
- สุธาสนี พลอยขาว. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนการสอนสู่ความเป็นเลิศสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุนทร ลาวัลย์. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ กรณีศึกษา โรงเรียนกัลยาณวัตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 12(3), 71-82.
- สุริยา ห้าวหาญ. (2558). รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรรัก ผลาเมธากุล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยเรศวร.
- อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- อุดม ชูสิวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Norazila, O., & Kamarul, B.Y. (2020). Conceptual framework of school management excellence model. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 22-30.

ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม: เสรีภาพทางปัญญาและ
การสร้างความหมายในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

EXISTENTIALISM IN EDUCATION: INTELLECTUAL FREEDOM AND
CREATION OF THE MEANINGFUL LIFELONG LEARNING

สรายุธ รัศมี¹, ณัฐพล มีแก้ว²

Sarayoot Ratsamee¹, Nattapon Meekaew²

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

Received: Jan 31, 2025; Revised: Mar 31, 2025; Accepted: Apr 09, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางจัดการศึกษาตามปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยมร่วมกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เสริมสร้าง “เสรีภาพทางปัญญา” (หัวใจสำคัญของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้เรียน) และ “การสร้างความหมาย” (การที่ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เข้ากับชีวิตของตนเอง) ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยมเน้นว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงควรเกิดจากประสบการณ์เฉพาะบุคคล ไม่ใช่การถูกกำหนดโดยอำนาจภายนอกหรือแรงจูงใจอื่น ๆ และแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้สะท้อนหลักการดังกล่าวโดยเน้นให้บุคคลเรียนรู้ผ่านกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่จำกัดเฉพาะในระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม แต่รวมถึงการศึกษาอิสระ การทำงาน และกิจกรรมทางสังคม แสดงให้เห็นว่าทั้งสองแนวคิดได้สนับสนุนการเรียนรู้ระยะยาวและเป็นอิสระในการเรียนรู้ของผู้เรียนผู้เรียนสามารถเลือกและกำหนดวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้ ครูผู้สอนและสถานศึกษาเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนเท่านั้น การศึกษานี้ได้เสนอแนวทางจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อเสรีภาพทางปัญญาและการสร้างความหมาย ผ่านการออกแบบหลักสูตรที่เปิดกว้าง การเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ การส่งเสริมกระบวนการคิดขั้นสูง และการสนับสนุนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเนื้อหา วิธีการสอน และจังหวะการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้ รวมถึงทักษะที่จำเป็นภายใต้ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม อันนำไปสู่การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับบริบทของตนเองและสังคม

คำสำคัญ : ปรัชญาการศึกษา, อัตถิภาวนิยม, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, ความเป็นอิสระ, ศาสตร์การสอน

¹ นักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

¹ Students in Social Studies Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² Advisor, Faculty of Education, Khon Kaen University

Abstract

This academic article aims to analyze and propose an educational management approach based on the existentialist educational philosophy in conjunction with the concept of lifelong learning that promotes “intellectual freedom” (the essence of learning through learners’ direct experiences) and “meaning-making” (learners’ connection of knowledge and experiences to their own lives). The existentialist educational philosophy emphasizes that authentic learning should arise from individual experiences, not be determined by external forces or other motivations, and the concept of lifelong learning reflects this principle by emphasizing that individuals learn through a continuous process, not limited to traditional education systems but also including independent study, work, and social activities. It shows that both concepts support continuous and independent learning in learners’ learning. Learners can choose and determine the learning methods that are appropriate for them. Teachers and academy are only assistants and supporters. This study proposes an educational management approach that focuses on creating an environment conducive to intellectual freedom and meaning-making through open curriculum design, experiential learning, promotion of higher-order thinking processes, and support for flexible learning so that learners can choose the content, teaching methods, and learning pace that are appropriate for them, including the necessary skills under the existentialist educational philosophy. This leads to the development of knowledge, skills, and attitudes that are consistent with one's own and social contexts.

Keywords : Educational Philosophy, Existentialism, Lifelong Learning, Autonomy, Pedagogy

บทนำ

“Man is nothing else but what he makes of himself” มนุษย์ไม่มีสิ่งใดเลยนอกจากสิ่งที่เขาสร้างขึ้นมาเอง (ฌ็อง-ปอล ซาทร์ กล่าวในปี 1945 ในการบรรยาย Existentialism is a Humanism)

“The only person who is educated is the one who has learned how to learn and change.” บุคคลที่มีการศึกษาอย่างแท้จริง คือ ผู้ที่เรียนรู้วิธีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเอง (คาร์ล โรเจอร์ส กล่าวในปี 1969 ปรากฏในหนังสือ Freedom to Learn)

จากข้อความข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า การศึกษาที่แท้จริงไม่ใช่แค่การถ่ายทอดความรู้ แต่คือกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลค้นพบตัวเอง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถกำหนดความหมายให้กับชีวิตของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับการพลวัตของโลกในปัจจุบัน ซึ่งการศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในระบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ในช่วงวัยเด็กหรือวัยเรียนเท่านั้น แต่ต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องและเกิดขึ้นได้ตลอดช่วงชีวิต การศึกษาที่แท้จริงจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในยุคที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการทำงาน และการสื่อสาร การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างเศรษฐกิจที่นำมาสู่ความต้องการทักษะใหม่ ๆ และการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมรวมถึงวิถีชีวิตที่หลากหลาย ทำให้บุคคลต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (UNESCO. 2015: 14-18)

ในมิติทางปรัชญา แนวคิดอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ซึ่งเกิดขึ้นในศตวรรษที่ 20 เป็นหนึ่งในกรอบแนวคิดสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในฐานะการแสวงหาความหมายของชีวิต แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการเลือกและการตัดสินใจของแต่ละบุคคล โดยเชื่อว่ามนุษย์มีเสรีภาพในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง และการตัดสินใจนั้นควรมาจากความเข้าใจในตัวตนและคุณค่าในชีวิต เมื่อแนวคิดนี้ถูกนำมาประยุกต์ในบริบทการศึกษา (Koirala. 2011) เรียกสิ่งนี้ว่า ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม (Existentialism in Education) ซึ่งเน้นการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับคำสำคัญสองคำ คือ “เสรีภาพทางปัญญา” (Intellectual Freedom) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ โดยปราศจากการบังคับหรือครอบงำจากอำนาจภายนอก ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ศาสนา วัฒนธรรม หรือระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม แนวคิดนี้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถตั้งคำถาม วิพากษ์วิจารณ์ และแสวงหาความรู้ได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกจำกัดด้วยอคติหรือกรอบคิดที่ตายตัว ในบริบทของปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม คำว่าเสรีภาพทางปัญญาเปรียบเสมือน “หัวใจสำคัญของการเรียนรู้” เพราะการศึกษาที่แท้จริงต้องเปิดโอกาสให้บุคคล สร้างความเข้าใจต่อโลกผ่านประสบการณ์ตรง แทนที่จะรับรู้แบบถูกกำหนดมาล่วงหน้า ส่วนคำว่า “การสร้างความหมายในการเรียนรู้” (Meaning-making in Learning) หมายถึง กระบวนการที่ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ ประสบการณ์ และคุณค่าทางปัญญาเข้ากับชีวิตของตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและมีคุณค่า แทนที่จะเรียนรู้เพียงเพื่อสอบผ่านหรือทำตามหลักสูตรการสร้าง ความหมายช่วยให้ผู้เรียนสามารถ 1) ค้นหาความหมายของสิ่งที่เรียน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ไม่ใช่แค่จดจำข้อเท็จจริง 2) เชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง โดยใช้ความรู้เพื่อพัฒนาดตนเองและสังคม และ 3) พัฒนาตัวตนและ อัตลักษณ์ทางปัญญา คือ การคิดวิเคราะห์ และตั้งคำถามต่อประเด็นสำคัญในชีวิต ในมุมมองอัตถิภาวนิยม การเรียนรู้ที่แท้จริงไม่ได้เกิดจากการรับข้อมูลอย่างเฉื่อยชา แต่เป็นกระบวนการที่บุคคล มีส่วนร่วมในการสร้างความหมายให้กับสิ่งที่เรียน โดยอาศัยเสรีภาพทางปัญญาเป็นพื้นฐาน กล่าวได้ว่า ทั้งคำว่า “เสรีภาพทางปัญญา” และ “การสร้างความหมายในการเรียนรู้” ล้วนมีความเชื่อมโยงกัน เนื่องจากเสรีภาพทางปัญญาทำให้บุคคลสามารถเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ได้อย่างเป็นอิสระ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างความหมายให้กับการศึกษา (More. 2016) เมื่อผู้เรียนสามารถกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง พวกเขาจะค้นพบคุณค่าและความหมายของความรู้ที่ได้รับ นำไปสู่การเรียนรู้ที่มีความลึกซึ้งและยั่งยืน

นอกจากนี้ “แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning) ยังมีความเชื่อมโยงกับปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม เนื่องจากการส่งเสริมเสรีภาพทางปัญญาและการสร้างความหมายในการเรียนรู้ อยู่ในกรอบของปรัชญาอัตถิภาวนิยมและแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเน้นให้ปัจเจกบุคคลเป็น “ผู้กำหนดเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง พัฒนาดตนเองอย่างอิสระ และ

มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง” ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียน และไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการที่มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการหรือการฝึกฝนทักษะเพื่อการประกอบอาชีพเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการพัฒนาทักษะชีวิต การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ปัญหาและการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่มีความหลากหลาย (จิราภรณ์ จันทรโณม, และสุวิน ทองปั้น. 2562: 187) เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในทุกช่วงวัย ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและการมีส่วนร่วมในสังคม ทำให้เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความพร้อมให้ทุกคนสามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (learning society) ซึ่งสมาชิกสามารถพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในความก้าวหน้าของสังคมได้อย่างยั่งยืน (ลิขสิทธิ์ พุฒเขียว. 2564: 214-215) เช่น การที่ผู้เรียนสามารถเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของตนเอง หรือการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง และพัฒนาความเป็นอิสระ (autonomy) ผ่านการเรียนรู้ที่เหมาะสม (กัณทิมา เผือกโต, และคนอื่น ๆ. 2567: 1-5)

สำหรับบริบทของการปรับใช้หลักการของปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การพัฒนานักเรียนในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ จำเป็นต้องใช้แนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และการปรับตัวของนักเรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนยุคใหม่ควรเน้นการพัฒนาผู้เรียนหลากหลายด้าน เช่น 1) ส่งเสริมเสรีภาพในการเรียนรู้และทักษะที่จำเป็น ครูควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนสามารถ ตั้งคำถาม และแสดงความคิดเห็น โดยไม่ถูกจำกัดด้วยกรอบความคิดที่ตายตัว 2) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง อัตถิภาวนิยมเชื่อว่าการเรียนรู้มาจากการมีประสบการณ์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตของผู้เรียนเอง ดังนั้น ครูควรจัดการเรียนการสอนที่สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง 3) พัฒนาแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่ไม่ได้จำกัดแค่การศึกษาภายในห้องเรียน แต่ต้องพัฒนาให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แม้หลังจากจบการศึกษา 4) สนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นความหมายและการพัฒนาตัวเอง ซึ่งเกิดจากความสนใจและความต้องการภายในตัวบุคคล ดังนั้น ครูควรสนับสนุนให้นักเรียนค้นหาความหมายในการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะชีวิต 5) ส่งเสริมความหลากหลายในการเรียนรู้ การที่นักเรียนแต่ละคนมีลักษณะและความสนใจที่ต่างกัน ครูต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ให้โอกาสนักเรียนเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเอง และ 6) สร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ใช่แค่การเพิ่มพูนความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องกระตุ้นให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการกระตุ้นให้คิดถึงเป้าหมายชีวิตและสนับสนุนการเรียนรู้จากความล้มเหลว เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ บทความวิชาการเรื่องนี้จะได้นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการของปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม โดยเน้นแนวคิดเกี่ยวกับเสรีภาพทางปัญญา ความรับผิดชอบส่วนบุคคล และการสร้างความหมายในการเรียนรู้ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างปรัชญาอัตถิภาวนิยมกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อแสดงให้เห็นว่าทั้งสองแนวคิดสนับสนุนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและเป็นอิสระ และนำเสนอแนวทางจัดการศึกษาและทักษะจำเป็นที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงของแนวคิดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบันเป็นกระบวนการที่ได้รับผลกระทบจากหลากหลายปัจจัยทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม และการเมือง ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวหน้าและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้าน หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาคือ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้จากรูปแบบเดิมไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยและเข้าถึงได้มากขึ้น การเรียนออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในยุคปัจจุบันที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้จากทุกที่ทั่วโลก (Kapur. 2021) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษายังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างและวิธีการเรียนการสอน

จากการเรียนรู้แบบครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-Centered Learning) ไปสู่การเรียนรู้แบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-Centered Learning) ที่เน้นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ที่เน้นทักษะชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ในลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในโลกยุคใหม่

การศึกษาในยุคปัจจุบัน: จากห้องเรียนสู่การเรียนรู้ที่ไม่มีที่สิ้นสุด

ในอดีตการศึกษาแบบดั้งเดิมมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และทักษะในช่วงวัยเรียน โดยมีโครงสร้างที่แน่นอนและตายตัว ผู้เรียนถูกมองว่าเป็นเพียงผู้รับข้อมูลที่ครูจัดเตรียมไว้ อย่างไรก็ตาม โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเข้ามาของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบอัตโนมัติ (Automation) และการทำงานร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลาย การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ผลักดันให้ระบบการศึกษาต้องขยายขอบเขตจากห้องเรียนสู่กระบวนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและสังคมได้ในทุกช่วงวัย (Office of the Education Council Secretariat, 2021: 10-11) ทำให้การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเฉพาะการศึกษาต่อในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย แต่ครอบคลุมถึงการเรียนรู้ในที่ทำงาน การเรียนรู้นอกระบบ (Non-formal Learning) และการเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตในทุกมิติ ตัวอย่างเช่น การเรียนออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกวิชาที่ตรงกับเป้าหมายหรือความสนใจเฉพาะของตน หรือการพัฒนาทักษะใหม่ผ่านโปรแกรมฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน ตอบสนองต่อความท้าทายของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งความรู้และทักษะบางอย่างอาจล้าสมัยในเวลาอันสั้น การสร้างระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและครอบคลุมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัว เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น MOOCs (Massive Open Online Courses) และแหล่งข้อมูลเปิดอื่น ๆ ทำให้กระบวนการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและในทุกสถานที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงทฤษฎี แต่ได้รับการสนับสนุนในระดับนโยบายทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เช่น องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้กำหนดกรอบแนวทางสำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้สำหรับทุกคนในหลายประเทศ เช่น ฟินแลนด์และสิงคโปร์ การเรียนรู้ดังกล่าวถูกบูรณาการในแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับตลาดแรงงานในอนาคต

แนวคิดอัตถิภาวนิยมในบริบทของการศึกษา

อัตถิภาวนิยม (Existentialism) เป็นปรัชญาที่เน้นการมองชีวิตในฐานะที่เป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญกับเสรีภาพในการเลือกและความหมายที่ผู้คนสร้างขึ้นในชีวิต การนำปรัชญานี้มาประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษาทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายมากยิ่งขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสนใจและเป้าหมายชีวิตของตนเอง การเรียนรู้เชิงอัตถิภาวนิยมช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลในกระบวนการเรียนรู้ (อดิพร เกิดเรือง, 2565: 166-168) เช่น ผู้เรียนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน อาจเลือกศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เช่น การศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งเชื่อมโยงกับความพยายามในการพัฒนาอย่างยั่งยืน กล่าวได้ว่า แนวคิดอัตถิภาวนิยมเน้นว่ามนุษย์มีเสรีภาพในการเลือกและความรับผิดชอบต่อชีวิตของตนเอง สิ่งนี้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมายและเส้นทางการศึกษาของตนเอง เมื่อประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษา จึงกลายเป็น “ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม” (Existentialism in Education) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเรียนรู้ควรมีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยไม่ได้จำกัดให้ผู้เรียนเป็นเพียงผู้รับความรู้ที่ครูกำหนด ช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของชีวิตตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ ตัวอย่างในทางปฏิบัติ เช่น การสร้างหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนวิชาที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายของตนเอง หรือการออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง 2) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (self-directed learning) และความรับผิดชอบต่อกระบวนการเรียนรู้ (self-responsibility) ผู้เรียนจะสามารถค้นหาวិธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเองและนำไปสู่การพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในชีวิต และ 3) การเรียนรู้ที่มีความหมาย การเรียนรู้

ตามแนวคิดอัตถิภาวนิยมมุ่งเน้นการสร้างการเชื่อมโยงระหว่างความรู้และคุณค่าของชีวิตผู้เรียน เช่น การเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานร่วมกับชุมชนในโครงการพัฒนาสังคม ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แต่ยังเสริมสร้างความตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะสมาชิกของสังคม

โดยสรุป การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคปัจจุบันทำให้การศึกษามีความยืดหยุ่นและสามารถเข้าถึงได้มากขึ้น การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน แต่เป็นการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกที่ทุกเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนถึงความต้องการที่จะเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับการเผชิญกับความท้าทายในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นการปรับตัวเพื่อให้การศึกษายังคงมีความสำคัญในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างยั่งยืน การบูรณาการปรัชญาอัตถิภาวนิยมในกระบวนการศึกษาไม่เพียงสร้างการเรียนรู้ที่มีคุณค่า แต่ยังสร้างผู้เรียนที่สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตที่ดีขึ้นได้อย่างแท้จริง

การพัฒนาความเป็นอิสระของการเรียนรู้ในปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม

การเรียนรู้ที่ยึดติดกับระบบการศึกษาดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้ อีกต่อไป การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวคิด อัตถิภาวนิยม (Existentialism) เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่สามารถประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาอิสระ ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ความเป็นอิสระในมุมมองของอัตถิภาวนิยม ไม่ได้หมายถึงการแยกตัวออกจากผู้อื่นหรือการทำทุกอย่างโดยไม่มีข้อจำกัด แต่หมายถึงการมีเสรีภาพในการเลือกและตัดสินใจบนพื้นฐานของการเข้าใจในตัวตนและคุณค่าของชีวิต ในบริบทการศึกษา ความเป็นอิสระนี้แสดงออกผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถกำหนดเป้าหมายและรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2558: 143) โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้สอนหรือแหล่งข้อมูลภายนอกอย่างเต็มที่ กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจในการค้นคว้า สังเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ในระยะยาว หลักการของการพัฒนาความเป็นอิสระในการเรียนรู้มีหลายประการที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน ผู้เรียนควรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าของตนเองได้ การตั้งเป้าหมายจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการเรียนรู้ 2) การสะท้อนตัวเองและการประเมินผลการเรียนรู้ ผู้เรียนต้องสามารถสะท้อนตัวเองในกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และสามารถปรับปรุงการเรียนรู้ได้ตามต้องการ 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์และการทดลอง การเรียนรู้ที่มีความเป็นอิสระจะกระตุ้นให้ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การทดลองและการลองผิดลองถูกจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและจำเนื้อหาการเรียนรู้ได้ดีขึ้น 4) การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนควรเรียนรู้วิธีใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือออนไลน์เพื่อค้นคว้าข้อมูลและเสริมสร้างความรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนออนไลน์ การใช้แอปพลิเคชันต่างๆ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากทั่วโลก และ 5) การรับผิดชอบต่อตนเอง การเรียนรู้ที่เป็นอิสระต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบต่อตนเอง ผู้เรียนต้องรู้จักจัดสรรเวลาและทรัพยากรในการเรียนรู้และสามารถจัดการกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างทางได้

กล่าวได้ว่า การศึกษาอิสระที่ประยุกต์ใช้แนวคิดอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยสร้างบุคคลที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ และมีผลต่อการสร้างสังคมที่ยั่งยืนโดยการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความเป็นอิสระในการเรียนรู้จึงเป็นการเสริมสร้างทักษะสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ในทุกช่วงชีวิต โดยไม่จำกัดเพียงแค่การเรียนรู้ในห้องเรียน แต่ยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ทั้งในด้านการงานและการพัฒนาความรู้ส่วนบุคคล

ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยมในบริบทของการเรียนรู้ที่มีความหมาย

แนวคิดอัตถิภาวนิยมให้ความสำคัญกับเสรีภาพในการเลือกและความรับผิดชอบของบุคคลในการกำหนดทิศทางชีวิตของตนเอง ในบริบทการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายต้องเริ่มต้นจากการเข้าใจตัวตนของผู้เรียนและช่วยให้ผู้เรียนค้นพบเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ตัวอย่างเช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ชีวิตของตนเอง หรือการเรียนรู้จากปัญหาในชีวิตจริง (problem-based learning) ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และความหมายในชีวิต (ณพัฐธิดา ปิติเลิศศิริกุล, และจร ประสงค์สุข. 2566: 511) ปรัชญานี้เน้นว่ามนุษย์ไม่เพียงแค่ “อยู่” แต่ต้องเลือกและสร้างความหมายให้กับการดำรงอยู่ของตนเอง แนวคิดอัตถิภาวนิยมมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้จากการท่องจำและการถ่ายทอดความรู้แบบเชิงรับ สู่การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถมีบทบาทในการสร้างสรรค์ความรู้ และพัฒนาความเข้าใจในชีวิตของตนเอง

การเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) คือการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเชื่อมโยงข้อมูลใหม่กับความรู้ที่มีอยู่แล้วในสมองอย่างลึกซึ้ง โดยไม่เพียงแต่การจดจำหรือทำตามคำสั่ง แต่เป็นการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงหรือในสถานการณ์ที่หลากหลาย (กริมา วินิชาสถิตยกุล, และชนินันท์ แยมขวัญยืน. 2565: 11) การเรียนรู้ที่มีความหมายจึงไม่ใช่แค่การจำคำตอบหรือข้อมูลที่ไม่เคยได้พบมาก่อน แต่มันเป็นการทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจ วิเคราะห์ และใช้ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในชีวิตประจำวัน แนวคิดนี้แตกต่างจากการเรียนรู้แบบท่องจำที่เน้นการจดจำข้อมูลเพียงผิวเผิน มีลักษณะสำคัญ ประกอบด้วย 1) การเชื่อมโยงกับประสบการณ์ส่วนตัว การเรียนรู้ที่มีความหมายเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรารู้กับประสบการณ์หรือสิ่งที่เคยรู้จักมาก่อน ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นข้อมูลใหม่เท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียน 2) การกระตุ้นความสนใจ การเรียนรู้ที่มีความหมายมักจะเกิดขึ้นเมื่อเนื้อหาหรือกิจกรรมที่เรียนมีความเกี่ยวข้องกับความสนใจหรือความต้องการของผู้เรียน ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และสร้างความตั้งใจที่จะเข้าใจสิ่งใหม่ ๆ 3) การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) แทนที่จะเป็นการเรียนรู้แบบตื้น ๆ (Surface Learning) ที่เน้นแค่การจดจำข้อมูล การเรียนรู้ที่มีความหมายจะมีการคิดวิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจในระดับลึก ผู้เรียนจะสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสร้างความสัมพันธ์และการแสวงหาความหมาย ผู้เรียนจะต้องมีส่วนร่วมในการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียน โดยการตั้งคำถามและหาคำตอบที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและยั่งยืน และ 5) การเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลาย การเรียนรู้ที่มีความหมายสามารถเกิดขึ้นได้ในหลากหลายรูปแบบ ไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน การทำงาน หรือกิจกรรมทางสังคม กล่าวได้ว่า การเรียนรู้ที่มีความหมายจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่เข้าใจเนื้อหาในเชิงทฤษฎี แต่ยังสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้จริงในชีวิต และทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ในทุกด้านของชีวิต ตัวอย่างเช่น การเรียนในห้องเรียนที่เน้นการอภิปราย การใช้เทคโนโลยี การตั้งคำถามและหาคำตอบด้วยตนเอง เป็นต้น (Mystakidis. 2021: 988)

การสร้างสรรค์ความรู้ผ่านปรัชญาอัตถิภาวนิยม สามารถทำได้โดยการส่งเสริมให้บุคคลเข้าใจและสัมผัสกับความหมายของการมีชีวิตในแบบของตนเอง โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ที่ภายนอกกำหนด การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์จากมุมมองอัตถิภาวนิยมเกี่ยวข้องกับหลายแนวทาง ประกอบด้วย 1) เสรีภาพในการเลือก อัตถิภาวนิยมเน้นการที่มนุษย์มีเสรีภาพในการเลือกและกำหนดทิศทางของชีวิตตนเอง การสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถเลือกที่จะทำสิ่งที่มีความหมายและเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ถูกจำกัดจากสังคมหรือกรอบข้อกำหนดต่าง ๆ 2) การยอมรับความไม่แน่นอน อัตถิภาวนิยมมักพูดถึงการเผชิญหน้ากับความว่างเปล่าและความไม่แน่นอนของชีวิต ซึ่งสามารถกลายเป็นแรงกระตุ้นในการสร้างสรรค์งานศิลปะหรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เพราะการยอมรับในความไม่แน่นอนทำให้คนมีความกล้าในการทดลองและแสวงหาความหมายใหม่ ๆ 3) การแสวงหาความหมาย ตามหลักอัตถิภาวนิยม มนุษย์ต้องสร้างความหมายให้กับชีวิตของตนเอง ผ่านการทำสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับคุณค่าภายในตนเอง นั่นคือการทำงานสร้างสรรค์ที่สะท้อนถึงบุคลิกและตัวตนภายในของแต่ละบุคคล และ

4) การตัดสินใจด้วยตนเอง การตัดสินใจและการกระทำของแต่ละคนสามารถกลายเป็นการแสดงออกถึงการเลือกสรรและการสร้างสรรค์ ที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ของสังคมหรืออำนาจภายนอก แต่ยึดถือความเป็นตัวของตัวเอง (Pathak, 2024: 132)

กล่าวได้ว่า การเรียนรู้ที่มีความหมายคือการที่ผู้เรียนไม่เพียงแต่รับรู้ข้อมูลใหม่ แต่ยังสามารถเชื่อมโยงและทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้นในระดับที่ลึกซึ้ง นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และพัฒนาให้ตัวเองมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสรรค์ความรู้ในบริบทของอัตถิภาวนิยมจึงเน้นไปที่การให้เสรีภาพและการสนับสนุนให้บุคคลได้แสดงออกในวิธีที่มีความหมายกับตัวเองและสะท้อนตัวตนที่แท้จริง

การปรับใช้แนวคิดอัตถิภาวนิยมในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับยุคแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น ควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ การปรับใช้แนวคิดอัตถิภาวนิยม ซึ่งเน้นเรื่องของเสรีภาพ ความรับผิดชอบ และการสร้างความหมายในชีวิตสามารถนำมาปรับใช้ได้ในกระบวนการออกแบบหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แต่ยังสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความหมายและมีอิสรภาพในการตัดสินใจในชีวิตของตนเอง แนวคิดนี้มีความสำคัญในบริบทของการศึกษาตลอดชีวิต เพราะการเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่เพียงแต่เป็นการรับข้อมูลใหม่ ๆ แต่ยังเป็นกระบวนการที่บุคคลสามารถค้นพบความหมายของชีวิต และเติบโตทั้งในด้านจิตใจและอารมณ์ สามารถทำได้ดังนี้

1. การให้เสรีภาพในการเลือกและการตัดสินใจ โดย Garrison (2003: 18) กล่าวว่า การให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการเลือกเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้เป็นหลักการสำคัญ หลักสูตรที่ออกแบบในลักษณะนี้ควรให้ผู้เรียนสามารถเลือกหัวข้อที่สนใจหรือเลือกแนวทางการเรียนรู้ที่ตรงกับความต้องการและความสนใจส่วนบุคคล สามารถเลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเองและมีความหมายมากที่สุด การปรับใช้ในหลักสูตร เช่น การออกแบบหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น โดยการให้ผู้เรียนเลือกวิชาเลือกหรือการกำหนดแผนการเรียนรู้ส่วนตัวของผู้เรียน

2. การส่งเสริมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) ที่ให้ผู้เรียนเลือกปัญหาหรือหัวข้อที่จะศึกษา และวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง และการใช้การเรียนรู้แบบออนไลน์หรือการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ให้ผู้เรียนสามารถเลือกเวลาหรือวิธีการเรียนตามความสะดวกของตน การให้เสรีภาพในการเลือกนี้จะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบของผู้เรียนในการเลือกแนวทางของตนเอง และช่วยให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการตัดสินใจที่มีความหมายต่อชีวิตของผู้เรียน (Anderson, 2008: 123)

3. การสนับสนุนการสะท้อนตนเองและการสำรวจตัวตน การเรียนรู้ที่มีความหมายในมุมมองของอัตถิภาวนิยมเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลสะท้อนตนเองและพิจารณาความหมายที่แท้จริงของชีวิต การออกแบบหลักสูตรการศึกษาควรให้โอกาสผู้เรียนในการคิดและสะท้อนความรู้สึก การตั้งคำถามและการสำรวจตัวตน การปรับใช้ในหลักสูตร เช่น 1) การรวมกิจกรรมการสะท้อนตัวตน เช่น การเขียนบันทึกประจำวันหรือการทำสมาธิเพื่อให้ผู้เรียนสามารถคิดทบทวนเกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้และประสบการณ์ชีวิต 2) การตั้งคำถามเปิดในหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและสำรวจความเชื่อและความหมายที่ตนเองยึดถือ และ 3) การจัดกิจกรรมอภิปรายที่ส่งเสริมการเปิดใจและการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การสะท้อนกลับจากเพื่อนและผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของตัวเองและปรับปรุงการเรียนรู้ (Illeris, 2004: 75)

4. การเรียนรู้ที่เน้นการกระทำและการรับผิดชอบ อัตถิภาวนิยมเน้นที่การรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และการยอมรับผลที่เกิดจากการเลือกในชีวิต ดังนั้น การออกแบบหลักสูตรการศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง (กมล โปธิเย็น, 2564: 14) โดยเฉพาะในการเรียนรู้ที่เป็นการกระทำจริง การปรับใช้ในหลักสูตร เช่น 1) การใช้การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ (Experiential Learning) เช่น การเรียนรู้จากการทำงานจริง หรือการเข้าร่วมโครงการที่มีผลกระทบต่อชุมชน 2) การกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อ

ต่อผลลัพธ์ของการเรียนรู้ เช่น การตั้งโปรเจกต์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน หรือการช่วยเหลือผู้อื่น และ 3) การส่งเสริมการเรียนรู้แบบกลุ่ม (Collaborative Learning) ที่เน้นการทำงานร่วมกันและการรับผิดชอบต่อการทำงานเป็นทีม

5. การสร้างความหมายและการตั้งคำถาม หลักสูตรการศึกษาในแนวอัตถิภาวนิยมควรช่วยให้ผู้เรียนสามารถค้นหาความหมายในสิ่งที่เรียนรู้ การกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามเกี่ยวกับความเชื่อและทัศนคติที่มีและการตั้งคำถามเกี่ยวกับความหมายที่อยู่เบื้องหลังการเรียนรู้ (Salmon & Barrera, 2021) การปรับใช้ในหลักสูตร เช่น 1) การใช้คำถามสำคัญ (Essential Questions) ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามเกี่ยวกับโลกและชีวิต เช่น “ความหมายของชีวิตคืออะไร?” หรือ “อะไรคือความดีและความชั่วในสังคม?” และ 2) การสร้างบทเรียนที่ไม่เน้นแค่คำตอบที่ถูกต้อง แต่เน้นให้ผู้เรียนค้นพบคำตอบที่เป็นส่วนตัวและมีความหมายกับชีวิต

โดยสรุป การปรับใช้แนวคิดอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียน มีหลักการสำคัญที่มุ่งเน้นการส่งเสริมเสรีภาพในการตัดสินใจ และการแสวงหาความหมายของชีวิตของผู้เรียน โดยการมองผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตัวเองอย่างเต็มที่ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง โดยมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจอย่างมีสำนึก และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความหมายในชีวิตของตนเองได้อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันก็สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์หลักของหลักสูตร การเลือกเนื้อหาที่เหมาะสม การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้วิธีการสอน การประเมินผลที่ยืดหยุ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนผู้เรียน

รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การนำหลักอัตถิภาวนิยมมาใช้ในการสอนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นอิสระและการเรียนรู้ที่มีความหมายจะเน้นการพัฒนาตัวตนของผู้เรียนและเสรีภาพในการเลือกเรียนรู้ การสอนในรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นที่การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง มีส่วนร่วมในการสะท้อนความคิดและการตัดสินใจด้วยตนเอง ดังนี้

ตารางที่ 1 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ช่วยส่งเสริมหลักการอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

รูปแบบการเรียนรู้	รายละเอียด	หลักการอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
1. การเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-Centered Learning)	การเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยผู้สอนเป็นเพียงผู้แนะนำและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ การเลือกเนื้อหาและวิธีการเรียนการสอนจะขึ้นอยู่กับความสนใจและความต้องการของผู้เรียนมากกว่าการกำหนดโดยผู้สอน ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการตั้งคำถามกับโลกภายนอกและตนเอง	แนวทางนี้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้เรียนในการเลือกสิ่งที่ตนสนใจ การเรียนรู้ในหัวข้อที่มีความหมายและเกี่ยวข้องกับตัวเอง เป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการตัดสินใจ และการค้นหาความหมายในชีวิตผ่านประสบการณ์เรียนรู้ที่ไม่ถูกจำกัดโดยกรอบที่กำหนด
2. การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)	- ผู้เรียนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผ่านการทดลองและการสะท้อนความคิด สังเกตและสะท้อนสิ่งที่เรียนรู้จากการกระทำในชีวิตจริง - ผู้สอนจัดกิจกรรมที่สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ เช่น การทำงานภาคสนามให้คำแนะนำและสนับสนุนการสะท้อนความคิดและ	เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการลงมือทำในชีวิตจริง ซึ่งสอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในแนวทางที่ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและความสามารถผ่านการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

รูปแบบการเรียนรู้	รายละเอียด	หลักการอรรถิภาวนิยมและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การเรียนรู้แบบ โครงการเป็นฐาน (Project-Based Learning)	การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อให้สามารถรับมือ กับความเปลี่ยนแปลงในโลกที่ไม่หยุดนิ่ง (สุตารัตน์ ตันติวิวัฒน์, และกฤตติพัฒน์ ชื่นพิทยาวุฒิ. 2567: 109) - ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นในการสร้างโครงการ ตามหัวข้อที่เลือก ใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และการ แก้ปัญหาจากโครงการ - ผู้สอนออกแบบและกำหนดกิจกรรมโครงการที่ทำ ทนายและเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน และ ให้คำแนะนำและทบทวนความคืบหน้าของโครงการ และกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดสร้างสรรค์ (วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล, และมาเรียม นิลพันธ์. 2564: 8)	- เสรีภาพในการเลือกหัวข้อที่เกี่ยวข้อง กับผู้เรียนและชีวิต - การสะท้อนตัวตนในกระบวนการเรียนรู้ - การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและ การรับผิดชอบต่อโครงการ
4. การเรียนรู้แบบ สืบค้น (Inquiry-Based Learning)	- ผู้เรียนตั้งคำถามและค้นหาคำตอบจาก แหล่งข้อมูลต่าง ๆ สืบค้นข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อ หาคำตอบที่มีความหมาย - ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามและค้นหา คำตอบด้วยตนเอง สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในการค้นหาข้อมูลและการคิดวิเคราะห์ (พัชรา พล เยี่ยม, และปาริชาติ ประเสริฐสังข์. 2567: 68)	- การกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามเกี่ยวกับ ตัวตนและการกระทำของตน - การสำรวจและค้นหาความหมายในชีวิต - การเรียนรู้ตลอดชีวิตจากการตั้งคำถาม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. การเรียนรู้แบบ สะท้อนตนเอง (Self- Reflection)	- ผู้เรียนทบทวนและสะท้อนความคิดจาก ประสบการณ์การเรียนรู้ ประเมินการพัฒนาตนเอง และจุดที่ต้องการพัฒนาในอนาคต - ผู้สอนส่งเสริมให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับ สิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ส่วนตัว ช่วยกระตุ้น และตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนสะท้อนถึงการเรียนรู้ และการเติบโต	- การสะท้อนตัวตนช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจ ตัวตนของตนเอง - การพัฒนาความรับผิดชอบในการ เรียนรู้ของตนเอง - การกระตุ้นการเรียนรู้ที่มีความหมาย และเชื่อมโยงกับชีวิต
6. การเรียนรู้แบบกลุ่ม (Collaborative Learning)	- ผู้เรียนทำงานร่วมกับเพื่อนในกลุ่มและช่วยกัน แก้ปัญหาหรือทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและช่วยพัฒนาผลงานร่วมกัน - ผู้สอนส่งเสริมการทำงานกลุ่ม และกระตุ้นการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม จัดการประชุมกลุ่ม และให้คำแนะนำในการทำงานร่วมกัน (Brookfield. 1987: 2-3)	- การเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันและ การรับผิดชอบในงานกลุ่ม - การสะท้อนตัวตนในการทำงานร่วมกัน ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - การรับผิดชอบในการตัดสินใจและการ กระทำในกลุ่ม

รูปแบบการเรียนรู้	รายละเอียด	หลักการอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. การเรียนรู้แบบอิสระ (Independent Learning)	- ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้และดำเนินการเรียนรู้ตามอัธยาศัย (Knowles. 1975: 14) ใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อเรียนรู้ตามความสนใจของตนเอง - ผู้สอน ให้ความอิสระในการเรียนรู้และการตั้งเป้าหมายของผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นอิสระและการค้นพบด้วยตนเอง	- การให้เสรีภาพในการเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวตนของผู้เรียน - การรับผิดชอบในการตั้งเป้าหมายและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ตลอดชีวิต - การสะท้อนตนเองและการตัดสินใจที่มีความหมาย
8. การเรียนรู้แบบการจัดการอารมณ์และความรู้สึก (Emotional and Social Learning)	- ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการควบคุมอารมณ์และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม (สุภารัตน์ พัฒนแหว. 2564: 49-52) ฝึกฝนการฟังและการแสดงออกของตนเอง - ผู้สอนสอนวิธีการจัดการอารมณ์และสอนทักษะทางสังคม เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นและการฟัง	- การสะท้อนตนเองในการรับมือกับอารมณ์และความรู้สึก - การพัฒนาทักษะในการตัดสินใจที่มีความหมายในชีวิต - การเรียนรู้ตลอดชีวิตในการพัฒนาความสามารถด้านอารมณ์และสังคม
9. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ (Technology-Enhanced Learning)	- ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลและเรียนรู้เนื้อหาผ่านแหล่งออนไลน์ พัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการเรียนรู้ - ผู้สอนใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ทางออนไลน์และเตรียมการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับเนื้อหาการเรียนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	เทคโนโลยีช่วยให้การเรียนรู้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การใช้แหล่งข้อมูลออนไลน์และแอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง

โดยสรุป การใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักการอัตถิภาวนิยมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเอง สร้างความหมายจากการเรียนรู้ และพัฒนาเป็นบุคคลที่มีอิสระในการตัดสินใจและมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน ครูจะเป็นผู้กระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ในลักษณะที่ยืดหยุ่นและเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเผชิญกับความท้าทายของโลกในปัจจุบัน

ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนภายใต้แนวคิดปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยม

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับเสรีภาพในการตัดสินใจและการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในแนวคิดนี้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนในหลายมิติทั้งทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสังคม โดยทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจตัวเองและสร้างความหมายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ทักษะการคิดขั้นสูง (Higher-order thinking skills) เป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถประมวลผลข้อมูลและใช้ความรู้ในระดับที่ลึกซึ้งมากขึ้น โดยไม่เพียงแต่การจำหรือท่องจำข้อมูลที่ได้รับมา แต่รวมถึงการใช้ข้อมูลและความรู้ในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ จำเป็นต่อการเรียนรู้ที่มีความหมายและการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การพิจารณาข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

2. ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นกระบวนการที่สำคัญในชีวิตทุกด้านในแนวคิดอัตถิภาวนิยม เนื่องจากการเลือกทางชีวิตเป็นเรื่องของการรับผิดชอบและการตัดสินใจโดยเสรี ทักษะการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเลือกสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง แม้ว่าอาจจะไม่สามารถคาดเดาผลลัพธ์ทั้งหมดได้

3. ทักษะการพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) การมีความสามารถในการค้นคว้าและพัฒนาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยไม่ต้องรอคำแนะนำจากผู้สอนหรือผู้ที่มีอำนาจสูงกว่า แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และพัฒนาตนเองตลอดชีวิต

4. ทักษะการเข้าใจตนเอง (Self-awareness) การที่บุคคลสามารถรู้จักความคิด ความรู้สึก ความต้องการ และค่านิยมของตนเอง ทักษะนี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามและตรวจสอบความคิดและการกระทำของตนเองอย่างถี่ถ้วน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการค้นหาความหมายของชีวิต

5. ทักษะการมีจริยธรรม (Ethical Reasoning) การตัดสินใจหรือการกระทำตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม ทักษะนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความถูกต้องและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้อื่นและสังคม

6. ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) การสื่อสารที่ดีช่วยให้ผู้เรียนสามารถแสดงออกความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนได้อย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ทักษะนี้มีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและในที่ทำงาน

7. ทักษะการปรับตัวและการจัดการกับความเครียด (Adaptability and Stress Management) ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวและการจัดการกับความเครียดเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ ช่วยให้ผู้เรียนรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น

8. ทักษะการพัฒนาความสัมพันธ์ (Relationship Building) การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมเป็นทักษะสำคัญในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้เกี่ยวกับการเข้าใจผู้อื่นและการรักษาความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเป็นมิตร

9. ทักษะการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) การคิดสร้างสรรค์และการนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อสังคมและการศึกษา

10. ทักษะการรับมือกับความไม่แน่นอน (Dealing with Uncertainty) เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การมีทักษะในการรับมือกับความไม่แน่นอนช่วยให้ผู้เรียนสามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนภายใต้หลักการอัตถิภาวนิยม เพื่อส่งเสริมเสรีภาพทางปัญญาและการสร้างความหมายในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและมุ่งเน้นประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจในชีวิต การพัฒนาอิสระทางปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้อย่างมีความหมายและมีความยั่งยืนในอนาคต

บทสรุป

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่กำหนดแนวทางในการพัฒนาชีวิตและสังคมของมนุษย์ แนวคิดอัตถิภาวนิยม (Existentialism) เป็นหนึ่งในกระแสปรัชญาที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดเกี่ยวกับเสรีภาพทางปัญญาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อัตถิภาวนิยมเน้นให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลในการกำหนดตัวตนของตนเองผ่านการกระทำและการตัดสินใจ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวทางการศึกษา ที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สร้างความหมายให้กับการเรียนรู้ของตนเอง แทนที่จะรับเอาความรู้แบบสำเร็จรูปโดยปราศจากการตั้งคำถามหรือการตีความของตนเอง เมื่อพิจารณาแนวทางการจัดการศึกษาตามปรัชญาอัตถิภาวนิยม จะเห็นได้ว่าการศึกษามุ่งเน้นไปที่การให้อิสระแก่ผู้เรียนในการเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง และสร้างความหมายให้กับองค์ความรู้ที่ได้รับ อาทิ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตัดสินใจด้วยตนเอง การเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มี

ความหมาย และการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เน้นให้บุคคลพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่ถูกจำกัดด้วยระบบการศึกษาทางการแบบเดิม การเรียนรู้จึงไม่ใช่เพียงกระบวนการสะสมความรู้ แต่เป็นกระบวนการที่ผู้เรียนต้องสร้างความหมายให้กับความรู้ และนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ในด้านการปฏิบัติ ครูผู้สอนและสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการศึกษาดังกล่าวไปใช้ได้โดยการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนรู้ในวิธีที่ตนเองสนใจและเหมาะสม การส่งเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์และการวิจารณ์ที่มีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงผ่านรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติมในโรงเรียน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างทักษะด้านวิชาการ แต่ยังช่วยพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมที่มีความหลากหลายและความท้าทายใหม่ ๆ สำหรับผู้เรียนในอนาคต

องค์ความรู้ในบทความเรื่องนี้เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้ค้นหาความหมายในชีวิตและตัดสินใจด้วยตนเอง โดยมีมุ่งส่งเสริม 1) การสร้างความหมายในชีวิตผ่านการศึกษา การศึกษาไม่ควรจำกัดอยู่แค่การถ่ายทอดเนื้อหาวิชาการเท่านั้น แต่ยังควรเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนรู้กับชีวิตจริงและการตัดสินใจในอนาคต การใช้แนวทางการศึกษาแบบอรรถิภาวนิยมจะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและสร้างความหมายจากประสบการณ์ในชีวิตจริง 2) การพัฒนาเสรีภาพทางปัญญาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่มีทักษะทางวิชาการ แต่ยังสามารถในการตัดสินใจและดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจและรับผิดชอบ 3) การเรียนรู้ตลอดชีวิต การส่งเสริมให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพที่ยั่งยืนทั้งในด้านจิตใจและสังคม 4) การเน้นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่ใช่แค่การถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียน แต่เป็นการช่วยให้ผู้เรียนค้นพบความสนใจและความสามารถของตนเอง การเรียนรู้จึงมีความหมายมากขึ้นเมื่อผู้เรียนได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้ที่ตรงกับตัวเอง 5) การเรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตจริง 6) การพัฒนาแนวคิดที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและการตัดสินใจ ให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบของการตัดสินใจที่กระทำในชีวิตจริง การพัฒนาแนวคิดนี้เป็นการสร้างการเติบโตทั้งในเชิงบุคคลและสังคม และ 7) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการนี้ทำให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาเสรีภาพทางปัญญาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเติบโตทั้งในด้านจิตใจและสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กมล โพธิเย็น. (2564). Active Learning : การจัดการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 19(1), 11-28.
- กัณทิมา ผ่องไธ้, วิเชียร อ่างโรตติสกุล, มนสิข สิริสมบุญ. (2567). การเรียนรู้แบบอิสระในการพึ่งพาตนเองกับความเข้าใจที่แท้จริง. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(2), 1-10.
- จิราภรณ์ จันทรโณม, และสุวิน ทองปั้น. (2562). ปรัชญาการศึกษาอรรถิภาวนิยมกับแนวคิดการศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์, 20(2), 185-196.
- ณพัฐธิกา ปิตเลิศศิริกุล, และจร ประสงค์สุข. (2566). ปรัชญาและแนวคิดทางการศึกษา, วารสารรัชตภาคย์, 17(52), 511-523.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2558). องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 43(2), 141-156.
- พัชรา พลเยี่ยม, และปาริชาติ ประเสริฐสังข์. (2567). แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น (5E) ร่วมกับเทคนิคการใช้คำถามระดับสูง. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 3(1), 68-85.

- ภริมา วิธาสถิตยกุล, และชนินันท์ แยมขวัญยืน. (2565). การเรียนรู้เชิงรุก: แนวทางการเรียนการสอนที่เป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 6(3), 921-933.
- ลิขสิทธิ์ พุฒเขียว. (2564). นวัตกรรมแนวคิดและแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย (ปริทัศน์หนังสือ). วารสารศึกษาศาสตร์ มธ., 14(2), 213-216.
- วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล, และมาเรียม นิลพันธ์. (2564). การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงาน. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 11(2), 8-23.
- สุภารัตน์ ต้นติวิวัฒน์, และกฤตติพัฒน์ ชื่นพิทยาภูมิ. (2566). แนวคิดและการประยุกต์การออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 30(1), 109-126.
- สุภารัตน์ พัฒนแหวน. (2564). การเสริมสร้างการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น โดยการให้คำปรึกษากลุ่ม. วารสาร “ศึกษาศาสตร์ มมร.”, 9(2), 42-53.
- อติพร เกิดเรือง. (2565). การจัดการการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียนไทยยุค 4.0. วารสารสังคมศาสตร์ และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(2), 164-185.
- Anderson, T. (2008). *The Theory and Practice of Online Learning*. Athabasca, AB: Athabasca University Press.
- Brookfield, S. D. (1985). *Self-Directed Learning: From Theory to Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Garrison, D. R. (2003). Self-directed learning: Toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48(1), 18-33.
- Illeris, K. (2004). *The Three Dimensions of Learning: Contemporary Learning Theory in the Tension Field Between the Cognitive, the Emotional and the Social*. Roskilde: Roskilde University Press.
- Kapur, R. (2021). *Developments in the System of Education in the Modern Period*. Retrieved 2025, 28 March. from https://www.researchgate.net/publication/349052651_Developments_in_the_System_of_Education_in_the_Modern_Period
- Knowles, M. S. (1975). *Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*. New York: Association Press.
- Koirala, M. (2011). Existentialism in Education. *Academic Voices: A Multidisciplinary Journal*, 1(1), 39-44.
- More, V. (2016). Existentialism: A philosophic stand point to existence over essence. *The South Asian Academic Research Chronicle*, 3(1), 13-20.
- Mystakidis, S. (2021). Deep Meaningful Learning. *Encyclopedia*, 1(3), 988-997.
- Office of the Education Council Secretariat. (2021). *National Education Strategy for 20 Years*. Bangkok: Ministry of Education.
- Pathak, A. (2024). Freedom, Authenticity, and the Absurd: Exploring Existentialism in the Modern Era. *International Journal of Novel Research and Development*, 9(5), 131-137.
- Salmon, A. K. & Barrera, M. X. (2021). Intentional questioning to promote thinking and learning. *Thinking Skills and Creativity*, 40, 100822.
- UNESCO. (2015). *Rethinking Education: Towards a global common good?*. Paris: UNESCO.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

FACTORS AFFECTING THE ETHICAL LEADERSHIP OF EDUCATIONAL
INSTITUTION ADMINISTRATORS OF PHITSANULOK PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, AREA 2

ณัฏฐนรี บางศรี¹, สธิรพร ชาวนชัย²

Natnaree Bangsri¹, Sathiraporn Chaowachai²

Corresponding Author E-mail: natnaree12474@gmail.com

Received: Feb 01, 2025; Revised: Apr 10, 2025; Accepted: Apr 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 304 คน ได้มาจากการวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผลการศึกษากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม และปัจจัยด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹ Student in Master of Education Degree, Education Administrators, Naresuan University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

² Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the ethical leadership of school administrators, 2) examine the factors influencing the ethical leadership of administrators, 3) investigate the relationship between the factors influencing ethical leadership and the ethical leadership of school administrators, and 4) develop a predictive equation for the factors affecting the ethical leadership of school administrators under the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 304 school administrators and teachers under the jurisdiction of the Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 2 for the academic year 2024, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire designed to assess factors influencing the ethical leadership of school administrators. The content validity index ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficient was 0.99. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and standard multiple regression analysis. The research findings were as follows:

1) The overall level of ethical leadership among school administrators was at a high. 2) The overall level of factors influencing ethical leadership among school administrators was at a high. 3) The correlation coefficients between the predictive variables and the ethical leadership of school administrators showed a strong positive relationship, statistically significant at the .01 level. 4) The standard multiple regression analysis revealed that the factors significantly influencing the ethical leadership of school administrators at the .05 level were: ethical situation reinforcement factors, societal ethical learning system factors, and administrators' moral character traits factors.

Keywords: Ethical Leadership, School administrators

บทนำ

จากสภาพปัญหาความเสื่อมถอยของคุณธรรมจริยธรรมในสังคม ส่งผลทำให้สภาพสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนในสังคมในด้านต่างๆ ทั้งด้านค่านิยม พฤติกรรม และระบบคุณค่าของคนในสังคม ปรากฏการณ์เชิงลบที่สังคมไทยกำลังเผชิญอย่างเด่นชัด คือ ความแปลกแยกขัดแย้งทางความคิดของคนในสังคมรวมทั้งการเกิดวิกฤตความเสื่อมถอยด้านคุณธรรมจริยธรรมของคนไทยทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันวัฒนธรรมและระบบคุณค่าที่สังคมไทยเริ่มเสื่อมถอย ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี นอกจากนี้สื่อสารมวลชนทั้งสื่อโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์จำนวนมากขาดความเข้มงวดทางจรรยาบรรณในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเชิงลบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยมพฤติกรรมที่เน้นวัตถุนิยม บริโภคนิยมมากขึ้น และขาดจิตสำนึกสาธารณะ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ทำให้คุณธรรมจริยธรรมคนไทยลดลง นำไปสู่ปัญหาสังคมต่าง ๆ ด้วยสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงจนเกิดผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้คุณธรรมจริยธรรมตกต่ำ เป็นสิ่งที่สังคมให้ความสนใจและมองเห็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข รวมทั้งกรณีความผิดทางวินัย ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นผู้นำที่ขาดจริยธรรมและศีลธรรม คือ ผู้นำที่ล้มเหลวในการแยกแยะความดีและความชั่วออกจากกัน ขาดจริยธรรมเกี่ยวกับการเรียนรู้ว่าสิ่งใดถูกหรือสิ่งใดผิด ไม่คำนึงถึงการมีจริยธรรม ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องและสามารถแยกความถูกต้องกับความไม่ถูกต้องได้อย่างชัดเจน และเมื่อต้องตัดสินใจผู้นำต้องเลือกระหว่างสิ่งที่ถูกต้องกับสิ่งไม่ถูกต้อง ถ้าหากการตัดสินใจที่ไม่มีจริยธรรมย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อคนรอบข้าง ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความเดือดร้อนในภายหลัง ผู้นำจึงต้องยึดหลักเกณฑ์จริยธรรมอยู่เสมอ (มานะ นิมิตรมงคล. 2562 : 37) การทุจริตของระบบการศึกษาไทยในกระทรวงศึกษาธิการสามารถจำแนกได้ 3 ปัจจัยสำคัญ คือ 1.ปัจจัยเรื่องการทุจริตเชิงนโยบายที่มาจากโครงการทางการเมืองด้วยอิทธิพลจากนักธุรกิจการเมือง 2.ปัจจัยเรื่องตัวบุคคลซึ่งเป็นการทุจริตโดยตั้งใจและทุจริตที่เกิดจากความไม่รู้ไม่ตั้งใจและ 3.ปัจจัยเรื่องโอกาสที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตเป็นการควบคุมภายใน ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ล้มเหลวในการแยกแยะความดีและความชั่วออกจากกัน และไม่คำนึงถึงการมีจริยธรรม (กรมประชาสัมพันธ์. 2566 : 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น หากผู้บริหารสถานศึกษามีจริยธรรมทางการบริหารในระดับจริยธรรมที่ต่ำ หรือระดับละเลยจริยธรรม ย่อมนำมาซึ่งวิกฤตทางการบริหารเช่นเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมา คือ การไม่ยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น เกิดความไม่พึงพอใจ ขาดความไว้วางใจ เกิดการต่อต้านในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น นำมาซึ่งความล้มเหลวของการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการศึกษาในที่สุด และที่เลวร้ายยิ่งกว่านี้ หากพฤติกรรมจริยธรรมที่ต่ำหรือละเลยจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น จะทำให้เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลของคนในองค์กรและเป็นบรรทัดฐานของกลุ่ม จนกลายเป็นองค์กรไร้จริยธรรมในที่สุด (นรา สมประสงค์ และกันยมาศ ชูจีน. 2562 : 10) ในทางกลับกันหากพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในด้านความประพฤติและการสื่อสาร ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและยอมรับ นำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จะได้รับการยอมรับและเชิดชูเกียรติในสังคม (สุเทพ ปาลสาร. 2555 : 67)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้มีการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ตลอดจนผลลัพธ์ที่สูงขึ้น มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ ลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้

ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561–2580) ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในปีงบประมาณ 2565 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้คะแนนร้อยละเฉลี่ย 97.68 แต่พบว่าผลการประเมินในตัวชี้วัดที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบมีผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำ จากกรณีดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จึงได้พยายามบริหารเพื่อลดการทุจริตในสถานศึกษา ให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้ เพื่อการป้องกันและขจัดการทุจริต ความไม่เป็นธรรม และความไม่โปร่งใสภายในหน่วยงาน โดยยึดการครองตนตามหลักการแห่งความดีที่เรียกว่า มีจริยธรรม ในการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นการสร้างศรัทธา นำมาซึ่งการให้การสนับสนุนที่ดี (รายงาน ITA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. 2565 : ออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่จะเป็นฐานความรู้ด้านวิชาการและนำไปใช้ในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้มากที่สุด สามารถประยุกต์ใช้ในวงกว้างอีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด องค์กรภายนอกและผู้สนใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กันยมาส ชูจีน (2559 : 36) ได้ให้ความหมาย ของกระบวนการหรือสภาวะหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ด้วยพฤติกรรมการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ว่า หมายถึงด้านความประพฤติที่ถูกต้องทางศีลธรรม ถูกต้องตามกฎหมาย ยุติธรรมและดี เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงค่านิยมที่ดี มีความกล้าหาญที่จะยึดมั่นค่านิยมนั้น การตัดสินใจมีคุณธรรมและจริยธรรมโดยยึดมั่นในกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน การให้ผลตอบแทนและการลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและสังคมเป็นหลัก ทำให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้อื่น และนำไปสู่การยกระดับจริยธรรมของผู้นำ

ซูติมา รักษ์บางแหลม และคณะ (2559 : 170) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมหมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเองและกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลัก เหล่านั้นในการให้บริการที่ติดต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ของ องค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2564 : 295) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ในมุมมองของนักวิชาการตะวันตก ใน การพัฒนาทฤษฎีจริยธรรมในยุคของ Plato ก่อนคริสตกาล ก่อนคริสตกาล ซึ่งคำว่า จริยธรรม มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกคา ว่า Ethos ซึ่งหมายถึง ธรรมเนียม(Custom) ความประพฤติ (Conduct) หรือคุณลักษณะ (Character) ที่มีความสัมพันธ์กับ ค่านิยม (Values) และศีลธรรม (Moral) ของบุคคล โดยสังคมเห็นว่าสูงกว่าตัวที่เหมาะสม ให้การยอมรับและ มีความเกี่ยวข้องกับ "หลักศีลธรรม" (Virtuousness) และการสร้างแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารและใช้อิทธิพล ในทางที่ถูกต้อง เน้นผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม มีการแสดงพฤติกรรมและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธา ของผู้เกี่ยวข้อง โดยมีวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีทักษะเชิงเทคนิคและความรู้ ความคิด สามารถบริหารและจัดการองค์การเพื่อให้มีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำองค์กรสู่เป้าหมายและได้รับการยอมรับจาก สังคม

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

กันยมาส ชูจีน (2559 : 38) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญทั้งต่อตนเอง และต่อองค์การ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีจริยธรรมทำให้ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ จากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง สร้างความเคารพศรัทธา ความรักใคร่ความสามัคคี ความผูกพันเป็นกันเอง และเกิด ความพึงพอใจ ช่วยเพิ่มศักยภาพมีขีดความสามารถในการทำงานให้สำเร็จเหนือผู้อื่นและเพิ่มสัมพันธภาพที่ดี การคำนึงถึง คุณค่าทางจริยธรรมช่วยเพิ่มทักษะทางด้านการพัฒนาตนเองของผู้นำทางให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพสูงขึ้น

2. ความสำคัญต่อองค์การ คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงพอใจและยินยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างเต็มใจ นำไปสู่การทุ่มเทการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทำให้การบริหารจัดการราบรื่น ส่งเสริม ความก้าวหน้าขององค์การ เกิดความสมัคสมานสามัคคีระหว่างบุคคลและหมู่คณะ องค์การมีความเข้มแข็งและประสบความสำเร็จของงานและองค์การ

Martin (2016, อ้างถึงใน นรา สมประสงค์ และกันยมาส ชูจีน. 2562) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เพราะผู้บริหารจะเน้นการติดต่อสื่อสารความร่วมมือกัน ผู้ร่วมงาน จะมีความคิดเห็นไปในทำนองเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีตำแหน่งระดับบนกับระดับล่างจะอยู่บนพื้นฐานของการเคารพ ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพในแต่ละบุคคลและมีความชื่นชมในงานที่ตนกระทำ

2. ช่วยให้พฤติกรรมช่วยเหลือ แพร่ขยายในองค์กร โดยอ้างถึงการศึกษาของ David Mayer ในปีค.ศ. 2012 ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะช่วยลดพฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรมของผู้ร่วมงานได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมมีพลังที่ส่งผลกระทบไปถึงผู้อื่นด้วย

3. ช่วยให้ผู้ร่วมงานรายงานปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ปัญหาจะไม่เกิดขึ้นหรือลุกลาม ถ้าหากผู้ร่วมงานมี บางสิ่งบางอย่างที่ต้องการเรียกร้องและได้มีการพูดคุยอภิปรายกับผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้จะเป็นการประกันได้ว่า องค์การจะไม่เข้าสู่ความยากลำบากภายหลัง

4. ช่วยเพิ่มความร่วมมือกัน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจะสร้างความร่วมมือใน องค์การ และความร่วมมือกับองค์กรอื่น แบ่งปันกรอบคิดทางจริยธรรมที่เหมือนกัน มีการเปิดช่องทางติดต่อกับองค์กรอื่น และให้ความไว้วางใจต่อกันอันจะช่วยเพิ่มนวัตกรรมขึ้นในองค์กร

5. ช่วยลดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและป้องกันความผิดพลาดในองค์การ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ช่วยให้ผู้ร่วมงานระดับล่างทำงานในภาระหน้าที่ มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความผิดพลาดในภาระหน้าที่น้อยลง เป็นการลดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมช่วยเหลือ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารายงานปัญหา เพิ่มความร่วมมือ และลดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ องค์การที่มีผู้นำเชิงจริยธรรมจึงมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จ มีความสำคัญต่อตนเองและองค์การซึ่งสร้างมาจากคุณค่าทางจริยธรรมที่ผู้นำและผู้บริหารต้องมี การมีจริยธรรมทำให้ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารตามแนวคิดของ Yukl (2010), Marshall 2015 (อ้างถึงใน นราสมประสงค์ และ กันยมาส ชูจีน. 2562), ปัทมา แคนยุกต์ (2554), สุเทพ ปาลสาร (2555), สุธาสิณี แม้นญาติ (2554), ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557), เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2564) ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดนักวิชาการดังกล่าวสรุปเป็นตัวแปรเกณฑ์ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

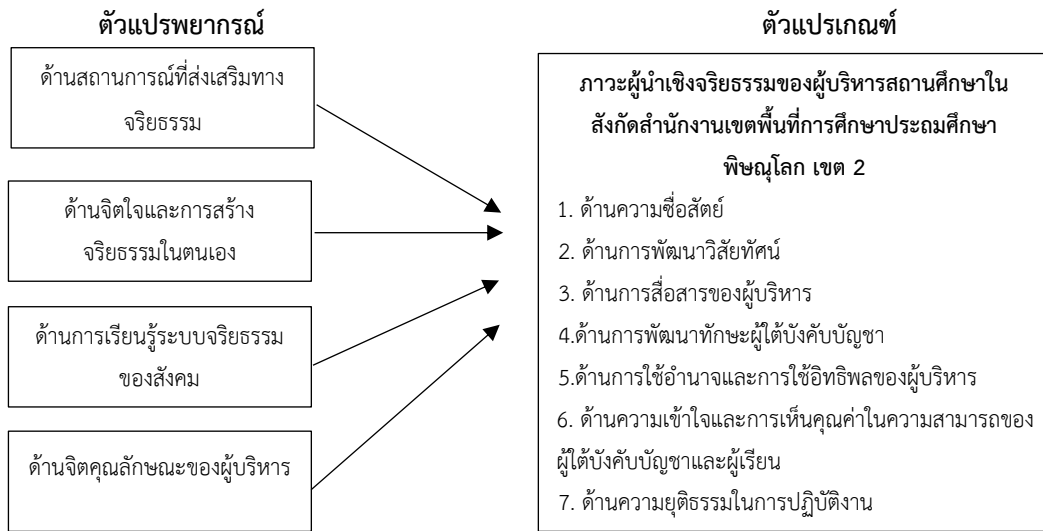
1. ด้านความซื่อสัตย์
2. ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์
3. ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร
4. ด้านการพัฒนาทักษะผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ด้านการใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร
6. ด้านความเข้าใจและการเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เรียน
7. ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

การศึกษาเอกสารปัจจัยที่ส่งต่อภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวคิดของ Pickett, Michael C. (2005), อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542), ดวงเดือน พันธุนาวิน (2544), Magnusson and Endler 1977: Tett and Bernett 2003 (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุนาวิน. 2550), กันยมาส ชูจีน (2559), กุลจริย์ ประทุม (2564) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดนักวิชาการดังกล่าวสรุปเป็นตัวแปรพยากรณ์ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม
2. ด้านการมีจริยธรรมในตนเอง
3. ด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม
4. ด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,327 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 304 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามสัดส่วนของผู้บริหารและครูแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 7 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ 5 ข้อ ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ 8 ข้อ ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร 6 ข้อ ด้านการพัฒนาทักษะผู้ใต้บังคับบัญชา 6 ข้อ ด้านการใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร 6 ข้อ ด้านความเข้าใจและการเห็นคุณค่าในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เรียน 8 ข้อ ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ข้อ

คำถามมีจำนวน 24 ข้อ ดังนี้ ด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม 7 ข้อ ด้านการมีจริยธรรมในตนเอง 6 ข้อ ด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม 5 ข้อ ด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปจำนวน 304 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)
4. วิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance Inflation Factor. VIF ด้วยเกณฑ์ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 1.0 และค่า VIF ต้องไม่เกิน 10
5. วิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยโดยใช้ตารางบรรยาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 304		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านความซื่อสัตย์	3.74	0.53	มาก	6
2	ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์	3.77	0.50	มาก	4
3	ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร	3.75	0.52	มาก	5
4	ด้านการพัฒนาทักษะได้บังคับบัญชา	3.79	0.54	มาก	3
5	ด้านการใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร	3.81	0.66	มาก	1
6	ด้านความเข้าใจและการเห็นคุณค่าในความสามารถของใต้บังคับบัญชาและผู้เรียน	3.80	0.64	มาก	2
7	ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.74	0.67	มาก	7
รวม		3.77	0.50	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้อำนาจและการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.67)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม	n = 304		ระดับ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม	3.75	0.55	มาก	4
2.	ด้านการมีจริยธรรมในตนเอง	3.86	0.56	มาก	1
3.	ด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม	3.83	0.57	มาก	3
4.	ด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร	3.84	0.60	มาก	2
รวม		3.82	0.52	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมในตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 0.55)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X1	1.000				
X2	.842**	1.000			
X3	.717**	.710**	1.000		
X4	.834**	.803**	.719**	1.000	
Y	.823**	.783**	.834**	.823**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.783 – 0.834 และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม ($r_{xy} = 0.834$) รองลงมา ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม ($r_{xy} = 0.823$) และปัจจัยด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร ($r_{xy} = 0.823$) และต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมในตนเอง ($r_{xy} = 0.783$) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม (X_1) ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมในตนเอง (X_2) ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม (X_3) และปัจจัยด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร (X_4) ทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.710 – 0.842 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ด้วยค่าสถิติ Tolerance และ Variance inflation Factor: VIF เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน และไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความเป็นอิสระของตัวแปรพยากรณ์ ค่าสถิติ Tolerance และ Variance inflation Factor: VIF

ที่	ตัวแปรพยากรณ์	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1.	ด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม	0.213	4.685
2.	ด้านการมีจริยธรรมในตนเอง	0.248	4.039
3.	ด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม	0.421	2.376
4.	ด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร	0.254	3.939

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่า Tolerance ต่ำสุด คือ 0.213 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องมากกว่า 0.1 และค่า VIF มีค่าระหว่าง 2.376 – 4.685 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวมีความเป็นอิสระต่อกัน จึงไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ตอนที่ 4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig
ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม(X ₁)	.222	.047	.248	4.691*	.000
ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมในตนเอง (X ₂)	.058	.043	.066	1.341	.181
ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม(X ₃)	.368	.033	.423	11.254*	.000
ปัจจัยด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร (X ₄)	.212	.040	.259	5.345*	.000
R	= 0.907				
R ²	= 0.822				
R ² adj	= 0.819				
SE _{est}	= 0.21049				
F	= 344.826*				
a	= 0.490				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติของผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม (X₁) ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม (X₃) และปัจจัยด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร (X₄) ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.907 มีอำนาจพยากรณ์ (R²) ได้ร้อยละ 82.20 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.210

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.490 + 0.222 (X_1) + 0.368 (X_3) + 0.212 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.248 (X_1) + 0.066 (X_2) + 0.259 (X_4)$$

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารต้องผ่านการอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง นอกจากนี้ยังมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ และมีมาตรการลงโทษผู้ที่ประพฤติผิดจริยธรรม มีการปลูกฝังค่านิยมด้านจริยธรรมในระบบการศึกษา และผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน รวมถึงผู้บริหารมีความตระหนักถึงบทบาทในการพัฒนาสังคม ตลอดจนมีมาตรฐานวิชาชีพที่เน้นจรรยาบรรณ มีองค์ความรู้วิชาชีพกำกับดูแลจริยธรรม และมีการ

พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีบทลงโทษสำหรับการประพฤติผิดจริยธรรม และมีแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ (วิทยา จันทรศิลา, 2564) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้เกิดขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และบริหารงานโดยยึดหลัก จริยธรรมนำความรู้ ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ตามเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุระศักดิ์ ศิริมาตย์, 2566) ที่ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมในตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและนักเรียน อีกทั้งยังมีการยกย่องเชิดชูผู้บริหารที่มีจริยธรรมดีเด่น มีระบบการประเมินผลงานที่ให้ความสำคัญกับด้านจริยธรรม และมีเครือข่ายผู้บริหารที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านจริยธรรม รวมถึงผู้บริหารมีความตระหนักถึงบทบาทในการพัฒนาสังคม มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และเน้นการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำทางการศึกษาต้องถือเป็นความตระหนักในการกิจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่อย่างยิ่งยวดต่อสถานศึกษาและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ รวมถึงความมีจริยธรรมที่สูง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำที่มีจริยธรรมแล้วย่อมได้รับความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา จนผู้ตามทำงานเต็มความสามารถ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับ (กันยมาส ชูจีน, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย การมีบุคคลต้นแบบและได้ร่วมงานกับบุคคลที่มีจริยธรรม การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.783 – 0.834 และปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม ทั้งนี้เนื่องมาจาก ปัจจัยภายนอกองค์การที่เกี่ยวข้องกับสถาบันที่สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย การได้รับการปลูกฝังจริยธรรมจากสถาบันครอบครัว การได้รับการปลูกฝังจริยธรรมจากสถาบันการศึกษา การได้รับการปลูกฝังจริยธรรมจากสถาบันศาสนา และการส่งเสริมจากสถาบันการเมืองและการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ (กุลจรรย์ ประทุม, 2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรมทางสังคม การมีวัฒนธรรมองค์การที่เน้นจริยธรรมและการมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งเสริมทางจริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีการอบรมผู้บริหาร กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารที่เน้นด้านจริยธรรม และวางแผนพัฒนาผู้บริหารให้ตรงกับปัจจัยที่ส่งผล รวมถึงการจัดทำแผนส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กำหนดตัวชี้วัดการประเมินด้านจริยธรรม และสร้างระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ จัดทำเกณฑ์การประเมินผลงานด้านจริยธรรม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านจริยธรรม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ (กุลจรรย์ ประทุม, 2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมีบรรยากาศองค์การทางจริยธรรมความเป็นพลเมืองดี การได้รับการส่งเสริมทางจริยธรรม ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณและสร้างสมการปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม และ ปัจจัยด้านจิตคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ได้ แสดงให้เห็นถึงประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะสามารถกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับหลักจริยธรรมและค่านิยมของสังคม ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตีบนพื้นฐานของคุณธรรม การพัฒนาบุคลากรและผู้เรียน ผู้บริหารจะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู บุคลากร และนักเรียนสามารถให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักจริยธรรม นอกจากนี้ ยังส่งผลดีต่อความสัมพันธ์กับชุมชน โดยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน ทำให้เข้าใจบริบทและความต้องการของชุมชนได้ดีขึ้น และสามารถประสานความร่วมมือกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับ (กันยมาส ชูจีน, 2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย การได้รับการส่งเสริมจริยธรรมจากสถาบันทางสังคม การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมจริยธรรม การมีจิตคุณลักษณะของตนเองที่เอื้อต่อการพัฒนาจริยธรรม สถานศึกษามีบรรยากาศองค์การ ปทัสถานทางสังคม วัฒนธรรมองค์การเน้นจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยปัจจัยด้านการเรียนรู้ระบบจริยธรรมของสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุน ผู้บริหารควรกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรม ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น การเน้นการทำงานอย่างเป็นทีมโดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการมีจริยธรรมในตนเอง มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึง

จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก โดยการจัดอบรมหรือกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมในที่ทำงาน รวมถึงการสอนให้เข้าใจความสำคัญของจริยธรรมในมุมมองต่าง ๆ ปลูกฝังจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน และสังคม ช่วยให้ครูเห็นคุณค่าของการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมในตนเอง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านการมีจริยธรรมในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษารูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2566). บทความคอร์รัปชันในระบบการศึกษา ความท้าทายที่ต้องเดินหน้าสู่. จาก <https://www.prd.go.th/th/content/category/detail/id/9/iid/179708>
- กันยมาส ชูจีน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน:โมเดลสมการโครงสร้าง วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กุลจริย ประทุม. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 12. 224 – 234.
- ชุติมา รักษาบางแหลม, เอกรินทร์ สังข์ทอง, ขวลิต เกิดทิพย์, และชิตชนก เจริญ. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม:หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา. วารสารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 8(1) ,168- 181.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ:แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคลากรดำรงตำแหน่งสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2550). รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism model) และแนวทางการตั้งสมมติฐานในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย. วารสารพัฒนาสังคม, 9(1), 85 - 117.
- นรา สมประสงค์, และกันยมาส ชูจีน. (2562). หน่วยที่ 14 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม.ในประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- มานะ นิมิตรมงคล. (2562). ดร.มานะ นิมิตรมงคล ผู้สร้างกระแสต้านโกง และวางกลไกต่อต้านคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ. วารสาร BOT พระสยาม Magazine, 62(3), 36-39
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2564). จิตวิทยาองค์การ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา จันทร์ศิลา. (2564). คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารทางการศึกษา. รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- สถิพร เขาวนชัย. (2561). เอกสารประกอบการสอน วิชา 354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร

- สุธาสนี แม้นญาติ. (2554). โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
สุรัตน์ ไชยชมภู. (2557). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา. วารสารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 8(2), 1-
15
สุระศักดิ์ ศิริมาตร (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 5(1), 558-
573.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). รายงานประจำปี 2559 สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (พิมพ์ครั้งที่1). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. รายงาน ITA สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 2 พ.ศ.2565. กระทรวงศึกษาธิการ
เอกภักดิ์ ฉ่ำมณี และดร.ทงศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. การประชุมการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
แห่งชาติ ครั้งที่ 22. 347 – 358. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2552). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. สำนักพิมพ์ราชภัฏสวนดุสิต.
James M. (1987). **Leadership**. New York : Harper.
Sergiovanni, T. J., & Burlingame, M. (1992). **Educational Governance and Administration**.3rd ed.
Needham Heights , MA : Allyn and Bacon.
Pickett, Michael C. (2005). **ETHICAL LEADERSHIP**. Author House
Martin. (2016). **Ethical Leadership Guide: Definition, Qualities Pros & Cons**.
Cleverism.<https://www.cleverism.com/ethical-leadership-guide-definition-qualities-pros-cons-examples/>
Yukl, G. (2010). **Leadership in Organizations**. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

GUIDELINES FOR MANAGING EDUCATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE DIGITAL ERA

ธนวรรณ ศกุนตานาค¹, วัฒนา ก้องแดนไพร², สาทร ทรัพย์รวงทอง³, กัญญาภรณ์ เจริญพร⁴
Thanawan Sakuntanak¹, Wattana Kongdanprai², Satorn Subruangthong³, Kanyaporn Charernporn⁴

Corresponding Author E-mail: .Kruthanawan28@gmail.com

Received: Feb 01, 2025; Revised: Mar 01, 2025; Accepted: Apr 21, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในการบริหาร การศึกษาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความเป็นพลวัตของโลกจึงไม่สามารถหยุดยั้งการศึกษาในยุคดิจิทัล คือ การนำ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษา ทั้งในด้านการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน ร่วมทั้งการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และการจัดการความรู้ในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นเครือข่าย และการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยให้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้การศึกษาก้าวหน้าไปข้างหน้าได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจ อีกทั้งพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล เพื่อเป็นการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและพัฒนาศักยภาพในสถานศึกษา ซึ่งเป็น กำลังสำคัญของประเทศในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

คำสำคัญ : การจัดการศึกษา, สถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

^{1,2} นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{1,2} Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

³ อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

³ Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

⁴ อาจารย์คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

⁴ Lecturer in Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objective of this academic article is to investigate the approach to educational management in the digital era. The administration of education is unable to remain stationary in light of the world's dynamic nature and increased changes. The development of educational systems, particularly in areas such as teaching, learning, management, and the enhancement of teacher and student capabilities, is dependent upon the integration of digital technologies and innovations. Additionally, the article emphasizes the significance of developing a school culture that encourages collaboration through networks, knowledge management within educational institutions in the digital era, and change. The integration of technology is essential for the advancement of the educational field and the support of educators and educational personnel. In order to advance educational organizations and encourage the development of personnel, school administrators must possess a profound comprehension of digital information technologies.

Keywords : Educational Management, Educational Institutions, Digital Era

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แท็บเล็ต หรือ สมาร์ทโฟน เป็นสิ่งที่มักจะเห็นอยู่เป็นประจำเพื่อใช้เป็นเครื่องฆ่าเวลา จนบางครั้งเครื่องมือเหล่านี้ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันเรา โดยเฉพาะด้านการศึกษาดิจิทัลเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยตรงนั้น รวมทั้ง การสื่อสารทุกระดับ นับวันเทคโนโลยีจะเข้ามาเพิ่มความสำคัญมากขึ้น กระแสการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการเข้ามา ของดิจิทัลเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ส่งผลให้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นมากขึ้น นักเรียนสามารถเรียนรู้ ได้ทุกที่ทุกเวลา ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ การเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วและทันสมัย อีกทั้งยังช่วย พัฒนาทักษะดิจิทัลและทำให้การเรียนรู้แบบส่วนบุคคลเกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยในการประเมินผลการเรียนรู้และ ติดตามผลได้อย่างทันที ในขณะที่ทางอ้อม เทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงบทบาทของครูจากผู้บรรยายมาเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลให้ต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังสร้างความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีระหว่างนักเรียนที่มี และไม่มีทรัพยากร นอกจากนี้การเรียนแบบออนไลน์ยังลดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในห้องเรียน และเพิ่มความเสี่ยงด้านความ ปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งหมดนี้ยังทำให้ระบบการศึกษาต้องปรับตัวอย่างมากเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล เพื่อช่วย พัฒนาการศึกษาศึกษาและบุคลากรให้มีคุณภาพ การเข้ามาของดิจิทัลเทคโนโลยี จึงส่งผลทำให้แนวโน้มการประยุกต์ใช้ดิจิทัล เทคโนโลยีกับการศึกษามายิ่งขึ้น ในปัจจุบันสถานศึกษา ครูได้ให้นักเรียนทำการจัดการเรียนการสอนผ่านเว็บไซต์ หรือมีการ อัปเดตข้อมูลข่าวสารการศึกษาผ่านสื่อเทคโนโลยี เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก ซึ่งได้รับความนิยมรับในรูปแบบการเรียนรู้แบบ e-learning หรือการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพราะสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การใช้แอปพลิเคชันการศึกษา สื่อมัลติมีเดีย และแพลตฟอร์ม ออนไลน์ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ เทคโนโลยีสามารถใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบอินเทอร์แอคทีฟ และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ทันที (Garrison & Kanuka, 2004)

Digital Disruption คืออะไร

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การ เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จึงต้องมึ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่าย ซึ่งได้แก่ ทักษะเชิงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการ เคลื่อนที่ และทักษะทางสังคม (อันธิกา ปริญญานิถกุล และคณะ. 2563)

การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ครู และเจ้าหน้าที่โรงเรียนในการปรับ กระบวนการทัศนคติของตนใหม่เพื่อการเผชิญกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันหรือการเปลี่ยนแปลงที่อาจคาดไม่ถึง (พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. ม.ป.ป.)

การเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตใหม่ประการหนึ่งควบคู่กับความรวดเร็ว ความวิตกกังวล ผู้คนได้รับข้อมูลข่าวสารมาก ขึ้นอย่างทันทั่วทั้งและสะดวกยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าสิ่งที่มียู่แล้วกำลังหายไป (อริญญา เกลิงศรี. 2561)

ในยุค Digital Disruption นวัตกรรมและเทคโนโลยีส่งผลต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการศึกษา ผู้ที่ปรับตัว ไม่ได้จะถูก Disrupt ขณะที่ผู้ปรับตัวได้คือผู้ที่สร้างการเปลี่ยนแปลง การศึกษาจึงต้องปรับตัว โดยพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ครู และกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับยุคสมัย เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จและตอบสนองต่อความต้องการในโลกดิจิทัล

แผนกลยุทธ์ เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาปัจจัยสำคัญ เช่น ความสามารถของผู้บริหารและครู ความต้องการของผู้เรียน และจุดแข็ง-จุดอ่อนขององค์กร การจัดการเรียนรู้ในยุค Digital Disruption ต้องมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ (สุภัทร ศักดิ์ คำสามารถ, ศรินทิพย์กุล จจิตรตรี, และโกวิท จันทะपालะ. 2563)

เราสามารถสรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นนวัตกรรมที่มีพลวัตสูงที่นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด โดยทำให้องค์กรและบุคคลทุกระดับสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ มากมายผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยการนำความรู้และเทคโนโลยีล่าสุดมาใช้ เราสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เพิ่มประสิทธิภาพให้สูงสุดและเปลี่ยนแปลงรูปแบบเก่าที่ไม่มีประสิทธิภาพ

การจัดการการเรียนรู้ก่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

การจัดการเรียนรู้ก่อนยุคดิจิทัลในระบบการศึกษาไทย สะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการด้านการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและบริบททางสังคม การจัดการเรียนรู้มีรูปแบบหลักๆ ที่สำคัญ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี รูปแบบเหล่านี้ไม่เพียงแต่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของบทบาทครูเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความท้าทายที่เกิดขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวมในยุคที่การจัดการเรียนรู้เน้นครูเป็นสำคัญ การสอนเน้นการถ่ายทอดความรู้จากครูสู่ผู้เรียนผ่านวิธีการท่องจำและการทำแบบฝึกหัด ครูเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ ต้องมีความรู้ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาและทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างไรก็ตาม แนวทางนี้มีขีดจำกัดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถเฉพาะตัวของผู้เรียน เพราะผู้เรียนมีบทบาทเพียงแค่รับฟังและปฏิบัติตามคำสอนของครูเท่านั้นต่อมา การจัดการเรียนรู้ได้เปลี่ยนแปลงไปสู่การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาไทย ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนมีบทบาทในการแสวงหาความรู้ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง อย่างไรก็ตาม แนวทางนี้ต้องอาศัยความเข้าใจของครูต่อความแตกต่างของผู้เรียน และต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในทางปฏิบัติยังคงมีข้อจำกัด โดยเฉพาะการพัฒนาครูให้พร้อมรับบทบาทใหม่ ซึ่งเป็นอีกขั้นของการพัฒนาการศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการกลุ่ม ครูต้องลดบทบาทการบรรยาย และเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่สำคัญคือการพัฒนาทักษะของครูให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณและการจัดอบรมที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง ยังทำให้ครูหลายคนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาการเรียนรู้ก่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในเรื่องทรัพยากร ความพร้อมของครู และการสนับสนุนจากระบบการศึกษา ดังนั้น การสร้างระบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนเพื่อเผชิญกับอนาคตที่ไม่หยุดนิ่งในยุคดิจิทัลต่อไป (สุนันท์ สีพาย. 2562) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อครูผู้สอนเท่านั้น ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างสัมพันธ์กัน ซึ่งการเรียนรู้ก่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้นำเสนอไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นครูเป็นศูนย์กลาง เป็นวิธีการเรียนรู้แบบเน้นครูเป็นศูนย์กลางแบบพบหน้ากัน โดยใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและสื่อการเรียนรู้แบบสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง และเน้นการฝึกอบรบภาคปฏิบัติในสถานที่จริง เช่น การฝึกทักษะวิชาชีพและการฝึกงาน ดังนั้นครูจึงต้องมีความรู้ มุ่งมั่น เสียสละ และเป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่างในทุกโอกาส พวกเขาจะต้องช่วยดูแลผู้ปกครองและให้คำแนะนำนักเรียนด้วย

2. การจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ในประเทศไทย ในอดีตหลักการสำคัญของการจัดการการเรียนรู้ถูกนำมาใช้เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรม วิธีการที่ใช้คือการแบ่งงานกัน แต่ละคนก็ทำหน้าที่ของตัวเอง ครูใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แนวทางการบริหารจัดการการศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ เน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของ

ตนเองอย่างกระตือรือร้น พร้อมทั้งพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพให้เหมาะสมตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นเพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จตามศักยภาพ ครูจำเป็นต้องทราบความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เป็นระบบจัดการเรียนรู้แบบไทยที่เริ่มเข้ามาตั้งแต่ปี 2551 โดยมีหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้ คือ การทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ผ่านกระบวนการคิด การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วม

จากที่กล่าวมานั้น ครูจึงต้องปรับรูปแบบการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น และทำหน้าที่เป็นทั้งครู ผู้สอน ผู้ช่วย และที่ปรึกษา นอกจากนี้ครูจะต้องมีองค์ความรู้ครบทุกด้านเพื่อจะได้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางซึ่งมีก่อนยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล การจัดการการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนช่วยให้ครูสามารถนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการการสอนและการเรียนรู้ได้ในระดับหนึ่งเนื่องจากข้อจำกัดของอุปกรณ์การจัดการการเรียนรู้ในขณะนั้น และถ้าหากครูไม่ได้รับการเตรียมพร้อมอย่างเพียงพอและเข้าถึงเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ได้จำกัด อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและประเทศ และอาจส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาโดยรวมได้ ดังนั้นการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งสำคัญในการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อความรู้ที่จำเป็นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศในอนาคต ดังนั้น เราจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล เพื่อเตรียมผู้เรียนของเราให้พร้อมสำหรับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การจัดการการเรียนรู้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

เทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเปลี่ยนจากรูปแบบการสอนที่ครูเป็นศูนย์กลางไปสู่การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญ (Learner-Centered) ผ่านการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) และระบบการจัดการเรียนรู้ ((Learning Management System) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเป็นส่วนตัว ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา และพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกัน ครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกและผู้ชี้แนะแนวทางเพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง

การจัดการการเรียนรู้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด สร้างสรรค์ มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรมและการวิจัยด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ภายใต้การคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ และการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อตนเองสังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอก อันเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม จากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม แสดงให้เห็นถึงการเรียนที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุด ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องสร้างชุมชนแห่งความอยากรู้อยากเห็นและความต้องการคำตอบ ในช่วงเวลานั้นของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนลงมือค้นหาคำตอบผ่านกระบวนการเรียนการสอนโดยยึดปัญหาเป็นฐานกล่าวคือการเริ่มต้นจากความสงสัย ความต้องการในการอยากรู้อยากเห็นและการคลายความสงสัยด้วยการค้นหาคำตอบ

การจัดการการเรียนรู้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะการคิด สร้างสรรค์ เปรียบเสมือนภาพสะท้อนให้หน่วยงานทางการศึกษาได้ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนที่ลบล้างการเรียนรู้แบบดั้งเดิม เพื่อเปลี่ยนการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยเฉพาะครูผู้สอนมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการสอนจากการบรรยายในรูปแบบเดิมมาเป็นการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้เรียน ตั้งแต่กระบวนการคิดวิเคราะห์ หาโจทย์ ระบุปัญหา และการหาวิธีการแก้ไข ปัญหา ดังจะเห็นได้จากโปรแกรมการค้นหา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่จำเป็นในการ ได้มาซึ่งคำตอบแต่สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและขาด

เสียไม่ได้คือการพัฒนาระบบการคิดเพื่อตอบโจทย์การเรียนรู้หรือการเรียนรู้เพื่อการค้นพบตัวตน ดังนั้นการพัฒนากระบวนการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ นับได้ว่าเป็นกระบวนการคิดที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้เกิดกับตัวครูผู้สอนเพื่อการถ่ายทอดสู่ผู้เรียนต่อไป

หลักคิดการพัฒนาครูยุคการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง

ครูผู้สอนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพราะครูผู้สอนเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน ไปจนถึงการพัฒนาการศึกษาของชาติ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าครูผู้สอนไม่ได้มีบทบาทเพียงบทบาทเดียว แต่ต้องเป็นผู้เรียนควบคู่ไปด้วย ครูผู้สอนต้องกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้ การตัดสินใจในการเรียนรู้ และเป็นผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ของตนเองให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย ภายใต้การบูรณาการเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและโทรคมนาคมในการพัฒนาเป็นระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการนำแนวคิดการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในกระบวนการศึกษาโดยการนำแนวคิดและทฤษฎีมาพัฒนาเพื่อให้เกิดขึ้นในอนาคต จำเป็นต้องมีการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเพื่อนำไปสู่การ ออกแบบแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning Theory) นี้เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Mezirow ในปี พ.ศ. 2521 และเสนอเพื่ออธิบายการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (การเรียนรู้ของผู้ใหญ่) เพื่อเปลี่ยนกรอบอ้างอิง รวมถึงมุมมอง โหมดทางปัญญา และชุดความเชื่อสร้างมาตรฐานที่มีความหมายใหม่ครอบคลุม ระบุได้ สะท้อนความคิด นำเสนอได้ เหมาะสม และแม่นยำ (Mezirow, J.,1991) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพียเลอว์ มารีโน และพิตเลอร์ การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการคิดที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการและแยกการเรียนรู้ตามรูปแบบใหม่และใหญ่กว่าเดิม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้งเป็นการเปลี่ยนแปลงระดับอัตลักษณ์ของมนุษย์ที่อยู่เหนือการเปลี่ยนแปลงทางความคิด (Taylor, K., Malinau, C., & Fidler (M., 2000) ในทฤษฎีการเรียนรู้เชิงเปลี่ยนแปลงเสนอการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้มีความท้าทายหลัก 2 ประการ คือ 1) การเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข (Instrumental learning) การมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ผ่านการแก้ปัญหาในการทำงาน (การแก้ปัญหาตามภารกิจ)

ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (การกำหนดความสัมพันธ์เชิงเหตุผล) 2) การเรียนรู้ที่จะสื่อสาร (การเรียนรู้เชิงการสื่อสาร) หมายถึง การเรียนรู้วิธีการถ่ายทอดอารมณ์เพื่อสื่อสารความต้องการและความปรารถนาของคุณไปยังผู้อื่นเพื่อให้เข้าใจพวกเขาอย่างถ่องแท้สามารถแยกแยะ ระบุ และอธิบายลักษณะของปัญหาได้ (Mezirow, J., 1991)

แนวทางปฏิบัติสำหรับครูไทยในยุคดิจิทัล

แนวทางสำหรับครูไทยในยุคดิจิทัล ปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้ความรู้สู่ผู้นำการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยีทักษะชีวิต และคุณธรรม เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุนันท์ สิปาย และไพฑูรย์ สันลารัตน์. 2561) แนวปฏิบัติดังนี้

1. การตระหนักรู้ในความรู้ ในปัจจุบันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและความก้าวหน้าทางนวัตกรรมทำให้ความรู้บางประการได้เปลี่ยนแปลงไปจากความรู้เดิม ดังนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือครูต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้หลายด้าน มีความเข้าใจ และละเอียดถี่ถ้วน นอกจากนี้พวกเขายังต้องเป็นผู้ที่ต้องเรียนรู้อะไรใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของความรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือครูต้องเป็นผู้ที่รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. การปรับเปลี่ยนบทบาทของครู ครูมีบทบาทต่อผู้เรียนตลอดกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ครูจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง รวมไปถึงรูปแบบกระบวนการสอน-เรียนรู้ ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเป็นอิสระมากขึ้น ครูพบว่าบทบาทของตนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจากการถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบดั้งเดิมไปเป็นการ

จัดการเรียนการสอนผ่านโลกออนไลน์ จากนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนสังเคราะห์ความรู้ สร้างแนวคิดใหม่ๆ และนำไปประยุกต์ใช้กับโครงการและนวัตกรรมที่ตนสนใจ เนื่องจากกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและทำให้ต้องการเรียนรู้เพิ่มเติม

3. การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การค้นหาความรู้บนอินเทอร์เน็ตทำให้สามารถไปได้ทุกที่ในโลก ทำให้ครูสามารถเข้าถึงความรู้ที่ถูกต้องตามความต้องการและประหยัดค่าใช้จ่ายได้อย่างง่ายดาย ครูต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองจากความรู้วุ่นวายสู่ความรู้วุ่นวายโดยการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ผู้ที่ครูจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ และการพัฒนาส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่องของนักเรียน

4. การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทของครูเปลี่ยนไปจากผู้บรรยายเป็นผู้ช่วยเหลือผู้เรียนซึ่งปัจจุบันมีแนวคิดของตนเองในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ดังนั้นครูควรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และนำเสนอออนไลน์ การสอนและการเรียนรู้บนเว็บ สมาร์ทบอร์ด และข้อมูลเครือข่ายมาใช้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการ ยั่งยืน และหลากหลาย เพื่อเป็นแนวทางในการทำสิ่งนี้และให้แน่ใจว่าคุณเรียนรู้ในลักษณะที่ช่วยให้คุณสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับโครงการในอนาคตได้

5. การประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีบทบาทในการเข้าถึงความรู้เสมอ ดังนั้นครูจึงต้องมีทักษะไอทีเพื่อเข้าถึงความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงความรู้อย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันเราจะเห็นว่าสื่อการเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้กันอย่างแพร่หลาย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะต้องกลายเป็นผู้สร้างตัวเลือกการเรียนรู้ที่มีความหมาย เฉพาะเจาะจง และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

แนวทางปฏิบัติของครูไทยในยุคดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูในฐานะบุคคลผู้มีความรู้ มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัล การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาสมัยใหม่และมีความยืดหยุ่น การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ และเท่าเทียมกัน และส่งเสริมการพัฒนาระบบการศึกษาต่างๆ ภายใต้รูปแบบการจัดการการศึกษารูปแบบใหม่ เน้นการพัฒนาวิชาชีพและส่วนบุคคลของนักศึกษาผ่านการพัฒนาทักษะ ทักษะการคิดสร้างสรรค์เพื่อออกแบบและสร้างสรรค์กิจกรรม ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการออกแบบสื่อการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงและหลากหลายที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน เราเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะด้านไอที

รูปแบบการจัดการศึกษา

รูปแบบการจัดการศึกษา หมายถึงโครงสร้างหรือวิธีการที่ใช้ในการจัดการและดำเนินการทางการศึกษาภายในระบบต่างๆ โดยรูปแบบเหล่านี้ถูกออกแบบมาเพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรการศึกษา ทั้งนี้รูปแบบการจัดการศึกษาอาจมีความหลากหลายตามบริบทของสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของผู้เรียน รูปแบบที่สำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย

1. การจัดการศึกษาแบบเป็นทางการ (Formal Education) เป็นระบบการศึกษาที่มีโครงสร้างชัดเจน มีหลักสูตรที่กำหนดโดยหน่วยงานทางการ เช่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองเป็นทางการในระบบที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน เช่น การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับอุดมศึกษา รวมถึงการศึกษาในโรงเรียนและมหาวิทยาลัย มีการกำหนดหลักสูตร เวลาเรียน และการประเมินผลที่ชัดเจน

2. การจัดการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (Non-Formal Education) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันโดยไม่ได้มีโครงสร้างชัดเจน ไม่มีหลักสูตรตายตัว และการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือจากระบบการศึกษาแบบเป็นทางการ เช่น การฝึกอบรมวิชาชีพ การเรียนรู้ตามความสนใจในชุมชน การศึกษาผู้ใหญ่ และการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน

3. การจัดการศึกษาแบบนอกระบบ (Informal Education) เป็นรูปแบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติในชีวิตประจำวันโดยไม่มีโครงสร้างหรือหลักสูตรที่เป็นทางการ มักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่ห้องเรียน เช่น ในครอบครัว ชุมชน หรือที่ทำงาน การเรียนรู้แบบนี้เน้นความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์จริง โดยไม่มีโครงสร้างหรือการจัดการอย่างเป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากครอบครัว การเรียนรู้จากสื่อสังคม และการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน

4. การจัดการศึกษาแบบเปิด (Open Education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นสูง ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสะดวก โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ มักใช้สื่อเทคโนโลยีและการเรียนออนไลน์เป็นหลัก เช่น การเรียนผ่านแพลตฟอร์ม E-learning หรือการศึกษาทางไกล

5. การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Learning) แนวคิดนี้มุ่งเน้นให้การศึกษาสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ไม่จำกัดอายุหรือสถานที่ และเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับชีวิตในทุกช่วงวัย

6. การจัดการศึกษาแบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนในห้องเรียนและการเรียนออนไลน์ ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านทั้งสื่อดิจิทัลและการเรียนการสอนแบบตัวต่อตัว (Graham,C.R. 2006).

แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

แนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น การปรับตัวของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้บริหารครูผู้สอนและผู้เรียนต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมการศึกษาที่เข้าถึงได้ง่าย (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562) โดยมีแนวทางการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการ สื่อสารและเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถนำพาสถานศึกษาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในโลกของเทคโนโลยี และการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จึงต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนองค์กรให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สามารถผลักดันให้บุคลากรและนักเรียนปรับตัวเข้าสู่การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้

2. มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และการประเมินผล

3. การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาครูให้มีทักษะดิจิทัล หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล: ผู้บริหารต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกระดับของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอน หรือการสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับนักเรียนและครู

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่สามารถใช้การสื่อสารและเทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

6. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในองค์กรให้สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

7. การสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การทำงานและการบริหารจัดการโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างคุ้มค่าแท้จริง ดังนั้นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงควรเป็นดังต่อไปนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้าน ICT ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่าต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ Hardware, Software, Network และเครือข่ายไร้สายต่างๆของสถานศึกษาให้ครู อาจารย์ บุคลากรและนักเรียนทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวกต่อการใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่างๆเพื่อสนับสนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ ตลอดจนการให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่างๆผ่าน Internet ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถใช้ ICT ในการปฏิบัติงานอย่างได้เหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูอาจารย์บุคลากรทุกคนของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้ ICT ของสถานศึกษาทั้งครูอาจารย์บุคลากรทุกคนและนักเรียนว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลข้างต้นนี้มีผลต่อการใช้อำนาจผู้นำ ICT (ICT Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากเพราะภาวะผู้นำ ICT หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้เข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้าน ICT สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

2. ครูผู้สอนในยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลเป็นยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงจากการเรียนรู้แบบพบหน้าซึ่งจำกัดอยู่เพียงการเรียนรู้ในห้องเรียนที่มีครูกำกับดูแลและบริหารจัดการห้องเรียน ไปสู่การเรียนรู้แบบออนไลน์ที่นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาทุกที่ และมีบทบาทสนับสนุนในการจัดการศึกษา ดังนั้นในยุคดิจิทัลครูจึงต้องสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนให้ได้เพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะตามต้องการและสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ยังจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิดการศึกษาใหม่ โดยเน้นให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง และต้องปรับตัวให้เข้ากับคุณลักษณะของผู้เรียนให้ดิจิทัลมากขึ้น คุณลักษณะของครูในยุคดิจิทัลสามารถสรุปได้ดังนี้

บทบาทของครูในยุคดิจิทัล

บทบาทใหม่ของครูในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคดิจิทัลนั้นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนมากกว่าการเป็นผู้ให้ความรู้ Marc (2010 : 20-22) ระบุบทบาทของครูดังนี้

1. โค้ชและผู้ให้คำแนะนำ นักเรียนแต่ละคนต้องการคำแนะนำ ความช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนเพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของตน เราทราบว่าเด็กแต่ละคนต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนที่แตกต่างกันเพื่อที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนรู้ ครูควรติดตามความพยายามและความก้าวหน้าของนักเรียน และให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น ครูจำเป็นต้องถามคำถามและเสนอแนะเพื่อให้นักเรียนกลับมาอยู่ในเส้นทางเดิมอีกครั้ง

2. ครูในฐานะผู้ตั้งเป้าหมายและผู้ซักถาม การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้สำหรับนักเรียนโดยการถามคำถามชี้แนะที่จะช่วยให้นักเรียนค้นหาคำตอบเป็นบทบาทสำคัญ ครูจำเป็นต้องฝึกถามคำถามอย่างมืออาชีพ ไม่ใช่เพียงแค่ถามคำถามแบบ 4 ตัวเลือก ครูจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้เด็กนักเรียนอภิปรายและค้นหาคำตอบในรูปแบบการเรียนรู้แบบเน้นปัญหาหรือการสืบเสาะหาคำตอบ

3. ครูในฐานะผู้ออกแบบการเรียนรู้ ครูต้องเป็นผู้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนอย่างสร้างสรรค์ คุณต้องเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจนักเรียนของคุณ ออกแบบคำถาม ปัญหา และเสนอกิจกรรมที่จะช่วยให้บุตรหลานของคุณเข้าใจและเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้อาจแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการและความสามารถที่แตกต่างกันของนักเรียน

4. ครูในฐานะผู้ให้บริบท การเรียนรู้แต่ละวิชา มีสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่แตกต่างกัน ครูจะต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้ได้ ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้อย่างรวดเร็วและแท้จริง

5. ครูในฐานะผู้ให้ความเข้มงวดและผู้รับรองคุณภาพ บทบาทสำคัญอีกประการหนึ่งของครูในยุคดิจิทัลคือการควบคุมคุณภาพอย่างพิถีพิถัน การประเมินไม่ควรเป็นเพียงคะแนนของงานในตอนสิ้นสุดการศึกษาเท่านั้น แต่ควรติดตามคุณภาพของงานจนกว่าจะมีคุณภาพสูงด้วย

นอกจากนี้ บทบาทใหม่ของครูที่จะต้องเรียนรู้จากการกระทำ ครูต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนหรือ "ผู้สนับสนุน" การเรียนรู้ของนักเรียน และครูต้องทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ของครู หรือที่เรียกว่า ชุมชนการเรียนรู้ระดับมืออาชีพ (PLC) ถือเป็นหลักการสำคัญในชีวิตของครูยุคใหม่ พวกเขาต้องทำงานเป็นทีมและเรียนรู้เป็นทีม กระบวนการจัดการการเรียนรู้ต้องอาศัยการปรึกษาหารือระหว่างครูตั้งแต่เริ่มต้นการวางแผน สรุบบทบาทครูในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. ครูไม่ควรเป็นอะไรอื่นนอกจากผู้มีความรู้หรือทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ความรู้มากมายที่ครูไม่สามารถรู้ได้ทุกอย่าง ประเด็นก็คือครูไม่ควรพยายามสอนเนื้อหาให้กับเด็กๆ เราต้องปล่อยให้เด็กค้นหาด้วยตัวเองเพื่อที่พวกเขาจะได้เรียนรู้วิธีค้นหาและเลือก

2. ครูเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู ครูควรเลิกเป็นศิลปินเดี่ยวในโลกปัจจุบัน เพราะถ้าใครยังยืนกรานที่จะเป็นศิลปินเดี่ยว คนๆ นั้นจะต้องทุกข์ทรมานมาก ลำบากมาก และจะไม่มีวันร้องเพลงได้ เพราะถ้าเขาไม่ต้องการความคิดเห็นที่แตกต่าง เขาก็จะไม่มีวันเป็นครูที่ดีได้

3. ครูจะต้องสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองเพื่อนำมาใช้เป็น "ผู้ช่วยเหลือ" ในการเรียนรู้ของนักเรียน แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับเพื่อนครูและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคุณ

4. ครูจะต้องเรียนรู้และแลกเปลี่ยนกับโลกเกี่ยวกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5. ครูควรใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน ที่ทำงาน และสถานที่อื่นๆ อย่างจริงจัง

6. ครูควรจัดให้นักเรียนเรียนรู้จากชีวิตจริง โดยให้นักเรียนเรียนรู้จากการทำ (การเรียนรู้แบบโครงงาน) และเรียนรู้จากความซับซ้อนและความคลุมเครือ

7. ครูควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ขึ้นเพื่อใช้เอง

8. ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กับโลกภายนอก 9. ครูควรเป็นผู้นำโดยการเป็นตัวอย่างและพูดคุยเกี่ยวกับความดี คุณธรรม และจริยธรรมกับนักเรียน และเชื่อมโยงเข้ากับเหตุการณ์จริงและชีวิตจริง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งสำคัญที่ต้องทราบคือเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูงสุด นักเรียนและครูจะต้องจัดการกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้โดยปรับบทบาทของตนให้ดีขึ้น ไม่เพียงแค่นักเรียนและผู้รับและผู้ให้ความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นผู้มีส่วนในการเรียนรู้ด้วย กฎแห่งสำคัญของการเป็นครูในยุคดิจิทัลคือการพิจารณาเป้าหมายส่วนบุคคลของนักเรียนที่หลากหลาย ขณะเดียวกันก็จับคู่ความสามารถและความต้องการของพวกเขา หากนักเรียนยังไม่ทราบความสามารถและจุดแข็งของตัวเอง ครูจำเป็นต้องเป็นเพื่อนกับพวกเขาและช่วยให้พวกเขาค้นพบสิ่งเหล่านั้น จากนั้นทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนเพื่อนำพวกเขา ถามคำถามเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ทำท่าย และกระตุ้นผู้เรียน เราออกแบบการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีจำเป็นต้องบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพกับการจัดการการเรียนรู้ และคุณภาพของการจัดการการเรียนรู้ต้องได้รับการจัดการเพื่อให้แน่ใจว่าผู้เรียนจะบรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในฐานะบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมอันดี

3. ผู้เรียนในยุคดิจิทัล

เด็กยุคดิจิทัล (Digital Generation) นวลจันทร์ ชูตาภักดิ์กุล (2558: 79) ได้ให้นิยามคำนี้ว่า เด็กที่เกิดหลังปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 (หลัง พ.ศ. 2538) โดยเฉพาะเด็กที่เกิดหลัง พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นช่วงที่สื่อดิจิทัลพัฒนาอย่างรวดเร็วและเติบโตมาพร้อมกับความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลตั้งแต่เกิด นักการศึกษาชาวแคนาดา Jules (2008) อธิบายลักษณะเฉพาะของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นผลจากวิธีการเรียนรู้ที่ใช้สื่อเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลตั้งแต่วัยเด็ก โดยระบุว่าผู้เรียนใช้หน่วยความจำภาพและประมวลผลข้อมูลจากภาพได้ดีกว่าข้อความ พวกเขามีความสามารถในการแยกแยะภาพและเสียงได้ดีกว่าคนรุ่นก่อน พวกเขาชอบดูภาพที่มีสีสันสดใสซึ่งดึงดูดความสนใจ มากกว่าภาพที่มีสีเข้มและหม่นหมอง ในยุคสมัยนี้ วิธีที่ดวงตาของผู้เรียนสแกนเมื่อค้นหาข้อมูลบนหน้าจอจะแตกต่างไปจากวิธีที่ดวงตาสแกนเมื่ออ่านหนังสือ ดังนี้

1. การสแกนรูปแบบ Z คือรูปแบบการสแกนที่ใช้ในการอ่าน เด็กหรือผู้เรียนสแกนตามรูปแบบที่คล้ายกับตัวอักษร Z จากซ้ายไปขวาและบนลงล่าง

2. การสแกนแบบ F-pattern คือรูปแบบการสแกนที่ผู้เรียนในยุคดิจิทัลใช้ดูหน้าจอมอนิเตอร์ ผู้เรียนสแกนจากบนลงล่าง เมื่อคุณพบสิ่งที่คุณสนใจ ให้สแกนจากซ้ายไปขวา วิธีนี้เป็นการสแกนข้อมูลมากกว่าการอ่านเนื้อหาทั้งหมด มันคล้ายกับตัวอักษร F

Jukes and Others (2010) ยังได้อธิบายลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัลและสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนในยุคดิจิทัลกับครูและนักการศึกษาในยุคดิจิทัล

1. ผู้เรียนในยุคดิจิทัลสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วผ่านช่องทางสื่อต่างๆ แต่ครูและนักศึกษากลับเข้าถึงสื่อต่างๆ ได้ช้า และช่องทางการเข้าถึงข้อมูลเหล่านั้นก็มีจำกัดมาก

2. ผู้เรียนในยุคดิจิทัลสามารถเรียนรู้หรือทำงานในรูปแบบและมิติที่แตกต่างกันได้พร้อมๆ กัน แต่ครูและนักการศึกษาจะยังคงทำงานร่วมกับหรือใช้ผู้เรียนในงานหรือลำดับที่ละอย่าง และจะไม่ทำงานหรือใช้งานผู้เรียนในมิติที่แตกต่างกัน

3. ผู้เรียนในยุคดิจิทัลชอบเข้าถึงและเชื่อมโยงข้อมูลในหลายมิติแบบสุ่ม การศึกษาจะยังคงเอื้อต่อการเรียนรู้หรือการจัดระเบียบข้อมูลในลักษณะที่เป็นตรรกะ เป็นขั้นตอน เป็นเส้นตรง ไม่ซับซ้อน และไม่มีหลายมิติ

4. ผู้เรียนในยุคดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะเลือกเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่พวกเขาต้องการรู้ ในขณะที่ครูและนักการศึกษาจะสอนสิ่งที่พวกเขาต้องการรู้

5. ผู้เรียนในยุคดิจิทัลต้องการคำชม ความพึงพอใจ และรางวัลทันที แต่ครูและนักการศึกษาส่วนใหญ่ยังคงให้คำชมและรางวัลล่าช้า

Prensky (2001) ได้ให้ลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัลสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มในสถานศึกษา

1. คนดิจิทัลมีความคุ้นเคยกับคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต แล็บท็อป และเทคโนโลยีอื่นๆ เป็นอย่างดี จนกลายมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของพวกเขาไปแล้ว

2. ผู้อพยพดิจิทัล ครู หรือบุคคลที่เกิดก่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยบางคนสามารถใช้อุปกรณ์ดังกล่าวเพื่อค้นหาความรู้และแนวปฏิบัติได้

3. มีคนสูงอายุและผู้คนที่อยู่ห่างไกลและไม่ค่อยรู้เรื่องเทคโนโลยี พวกเขาจำเป็นต้องได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อรับรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและปรับตัวให้เข้ากับชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้

ผู้เรียนดิจิทัล คือบุคคลที่เกิดมาในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ใช้เพื่อความบันเทิงและความสะดวกสบายในชีวิตสมัยใหม่ และเพื่อการเรียนรู้โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลจำนวนมากได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นการเชื่อมโยงอุปกรณ์สื่อสารต่างๆ เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก และโทรศัพท์มือถือ เข้ากับสัญญาณอินเทอร์เน็ตและ Wi-Fi อย่างสะอาดและรวดเร็ว เพื่อให้สามารถใช้งานและเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้คุณลักษณะของผู้เรียนในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก

สรุปผล

จากแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลและใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ครูผู้สอนในยุคนี้ต้องมีทักษะด้านดิจิทัล ออกแบบการสอนที่ยืดหยุ่น สร้างเนื้อหาที่น่าสนใจ และสนับสนุนการเรียนรู้แบบร่วมมือ พร้อมทั้งประเมินผลผ่านเครื่องมือดิจิทัล ผู้เรียนแบ่งเป็นสามกลุ่ม ได้แก่ คนดิจิทัลที่เติบโตมากับเทคโนโลยี ผู้อพยพดิจิทัลที่ต้องปรับตัว และกลุ่มที่ขาดโอกาสทางเทคโนโลยีซึ่งต้องได้รับการสนับสนุน การศึกษาจึงต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการจัดการสอน ครูสามารถใช้โปรแกรมนำเสนออื่นแทนกระดานดำ และการแสวงหาความรู้จากโลกภายนอกเข้าสู่ห้องเรียนผ่านทางอินเทอร์เน็ต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหลากหลายด้าน เช่น การใช้จอช่วยให้ผู้เรียนมีความสนุกสนานในการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถสนุกสนานกับการเรียนรู้ผ่านการสืบค้นหรือการเรียนรู้แบบร่วมมือกันในห้องเรียนหรือภายนอกห้องเรียน นอกจากนี้ครูสามารถสร้างบรรยากาศห้องเรียนซึ่งเป็นห้องเรียนดิจิทัลได้ ผู้เขียนเชื่อว่าเทคโนโลยีไม่สามารถแทนที่ครูได้ อย่างไรก็ตาม ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจำเป็นต้องถูกแทนที่ด้วยครูที่สามารถใช้เทคโนโลยีได้ ในการจัดการงานต่างๆ ที่เป็นงานบริหารของสถานศึกษา สถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำระบบฐานข้อมูลภายในสถานศึกษา ที่สามารถนำไปใช้บริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรับผลประโยชน์อันคุ้มค่าตอบสนองกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล (2558). เด็กยุคดิจิทัล. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ (encyclopedia of Education), 57, 79 - 83.

สุนันท์ สipay. (2562). การศึกษาคุณลักษณะของครูที่ดีในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสาร

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 13 (2), 246 - 263.

- สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ,ศิรินทิพย์ กุลจิตตรตรี,และโกวิท จันทะปาละ. (2563). แนวทางการบริหารการศึกษาในยุค ดิจิทัลดิสรัปชั่น. *Journal of Modern Learning Development*. 5(3), 245 - 259.
- อริยญา เถลิงศรี. (2561). *Disruption: ทำลายล้างหรือ สร้างโอกาส?*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption>.
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). *Blended Learning: Uncovering Its Transformative Potential in Higher Education*. *The Internet and Higher Education*, 7(2), 95 - 105.
- Graham, C. R. (2006). *Blended learning systems: definition,current trends, and future directions*. In *Handbook ofBlended Learning: Global Perspectives, Local Designs* ,edited by C. J. Bonk and C. R. Graham. SanFrancisco: CA: Pfeiffer Publishing.
- Jukes, I., Mc Cain, T., & Crockett, L. (2010). *Understanding the digital generation: teaching and learning in the new digital landscape*. Melbourne: Hawker Brownlow Education.
- Jules, D. (2008). *Rethinking education for the caribbean: A radical approach*. *Comparative education*, 44(2), 203 - 214.
- Marc, P. (2010). *Educational Technology for School Leaders*. California: United States of America.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Prensky, M. (2001). *Fun, play and games: What makes games engaging? Digital game-based learning*. New York: McGraw-Hill.

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของ ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

THE FACTOR ANALYSIS OF SPIRITUAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATOR IN THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PHICHIT

ดวงพร พุ่มจำปา¹, สติรพร ชาวนชัย²

Duangporn Phumchampa¹, Sathiraporn Chaowachai²

Corresponding Author E-mail: Duangpornp66@nu.ac.th

Received: Feb 02, 2025; Revised: Apr 01, 2025; Accepted: Apr 09, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละสหวิทยาเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักหลังหมุนแกนแบบมูมดากด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.731 - 0.876 2) ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.717 - 0.801 3) ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.509 - 0.690 4) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.820 - 0.834 5) ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.527 - 0.616 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.609 - 0.638 สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรได้ร้อยละ 73.30

คำสำคัญ :ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ, การวิเคราะห์องค์ประกอบ

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Naresuan University

² ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

² Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

The purpose of this research was to analyze the spiritual leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Phichit. The sample group used in this research was school administrators and teachers in Phichit province, the academic year 2023, totaling 345 people. Classified as school administrators, 69 people were obtained by purposive selection and teachers, 276 people were obtained by stratified random sampling according to the proportion of teachers in each multi-campus of Phichit secondary schools. The tool used to collect data was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were Exploratory Factor Analysis (EFA) by using the Principal Component Analysis (PCA) and Orthogonal Rotation by Varimax Rotation.

The research results found that the components of spiritual leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Phichit consisted of 6 components: 1) Support and Development of Colleagues had a factor loading between 0.731 - 0.876; 2) Self-awareness and Personal Growth had a factor loading between 0.717 - 0.801; 3) Faith and Trust had a factor loading between 0.509 - 0.690; 4) Fostering Participation in the Workplace had a factor loading between 0.820 - 0.834; 5) Commitment and Dedication to Work had a factor loading between 0.527 - 0.616; 6) Clear Vision in Educational Leadership had a factor loading between 0.609 - 0.638. It was possible to explain the spiritual leadership of school administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Phichit at 73.30 percent.

Keywords : Factor Analysis, Education Administration, Spiritual Leadership

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายจากโลกยุค VUCA World ที่เต็มไปด้วยความผันผวนและคลุมเครือสู่ยุค BANI World ที่เปราะบางและซับซ้อน สถานศึกษาจึงต้องปรับตัวด้วยการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน เน้นทักษะสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ และการใช้เทคโนโลยีสร้างการเรียนรู้ส่วนบุคคล พร้อมทั้งพัฒนาความยืดหยุ่นในองค์กรและส่งเสริมสุขภาวะของครูและนักเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับวิธีการปฏิบัติงานและดำเนินการปฏิรูปการศึกษา โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 16 มาตรา 258 (จ) ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูปประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กเล็กก่อนที่จะเข้ารับการศึกษาร่างกายจิตใจและสติปัญญาให้มีศักยภาพ ครูอาจารย์ มีจิตวิญญาณ มีความรู้ความสามารถควบคู่กับการมีคุณธรรมจริยธรรม และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจและปรับปรุง โครงสร้างต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสอดคล้องกับระดับชาติ และระดับพื้นที่ (ราชกิจจานุเบกษา. 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นเหมาะสม มีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสิทธิภาพทางการบริหารการศึกษา ยุคใหม่เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาจากความเชื่อทางจิตวิญญาณของบุคคล กระทำมาจากจิตใจ ความรู้สึกภายในตนเอง มีความเป็นนักบริหารอยู่ในจิตวิญญาณตลอดเวลา เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่จะสามารถ ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชั้นชัย โชติตันติทรสกุล, และคนอื่น ๆ. 2566) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการและพฤติกรรมของสถานศึกษา เป็นการใช้พลังและความสามารถของตนในการโน้มน้าว จูงใจและกระตุ้นบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตาม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน หากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่มีความสามารถหรือพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดในการช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นจะช่วยทำให้ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานสามารถทำงานร่วมกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในการกำกับ ดูแล จำนวนทั้งสิ้น 30 แห่ง จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา (พ.ศ.2566 - 2570) จากสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน/ภายนอก (SWOT Analysis) แนวโน้มของปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง (Strengths : S) และจุดอ่อน (Weaknesses : W) ที่มีอิทธิพลโดยตรง พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงานภายในกระทรวงศึกษาธิการที่ไม่ชัดเจนหลายครั้ง ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ขาดขวัญ กำลังใจในการทำงาน การประเมินผลการจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกมีความซ้ำซ้อน เพิ่มภาระงานให้กับสำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษา ดังนั้น การมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารจะสามารถนำพาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรักและความไว้วางใจกัน เกิดความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเกิดความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจให้การดำเนินการต่าง ๆ (สัสดา จุลวงศ์, และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. 2563) แม้จะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายนอก และจากการศึกษาเอกสารแนวคิดที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จากการศึกษาพบว่า มีผู้เสนอองค์ประกอบเป็นจำนวนมาก จึงควรจัดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อที่จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติที่สำคัญในการลดมิติของข้อมูล (dimensionality reduction) และใช้เพื่อสกัดตัวแปรหรือปัจจัยที่สัมพันธ์กันในกลุ่มเดียวกัน (Field, A. 2013) ให้อยู่ในรูปองค์ประกอบร่วมกันเผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบและสามารถอธิบายคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อนำองค์ประกอบที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ส่งเสริม พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

รัตติกรณ จงวิศาล (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง กระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามการอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ลัดดา จุลวงศ์ และศักดิ์ชัย นิธิวุฒิว (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง คุณลักษณะ พฤติกรรมหรือกระบวนการของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นศรัทธาในคุณธรรมความดีงามอย่างมั่นคงเป็นแบบอย่างในการนำความรักความเมตตาสู่การกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นจนกลายเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ค้นพบศักยภาพอันยิ่งใหญ่ที่ซ่อนอยู่ในตนเองและมีความมั่นคงอยู่กับการอุทิศตนเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่าที่แท้จริงของชีวิตที่เป็นเรื่องความดีงามความภาคภูมิใจในคุณค่าแห่งตนมากกว่าความสำเร็จในทางวัตถุหรือรูปธรรม

Fry, L. W. (2016) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ หมายถึง การนำที่สร้างแรงจูงใจภายในโดยมุ่งเน้นการมีจุดมุ่งหมาย (calling) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (membership) เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณให้กับผู้นำและผู้ตาม"

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ คือ ผู้นำที่ใช้วิถีทัศน์ ค่านิยม ในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานในองค์การเกิดความรู้สึกมีจุดมุ่งหมาย ร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำเชิงจิตวิญญาณเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์การ การสร้างวัฒนธรรมที่มีความหมายและคุณค่า ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของทั้งผู้นำและผู้ร่วมงาน

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ

Reave (2020) การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณมีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนในองค์การ โดยเน้นการพัฒนาจิตวิญญาณและคุณธรรมของผู้นำ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการเติบโตในด้านจิตใจและการเชื่อมโยงกันในระดับบุคคลและทีม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การอย่างมีคุณค่า พบว่า คุณค่าทางจิตวิญญาณ (spiritual values) และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง (spiritual practices) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความมี

ประสิทธิผลของผู้นำในระดับองค์กร ซึ่งการผสมผสานคุณค่าทางจิตวิญญาณเข้ากับการเป็นผู้นำไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับจริยธรรมในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและความพึงพอใจของบุคลากรในระยะยาว

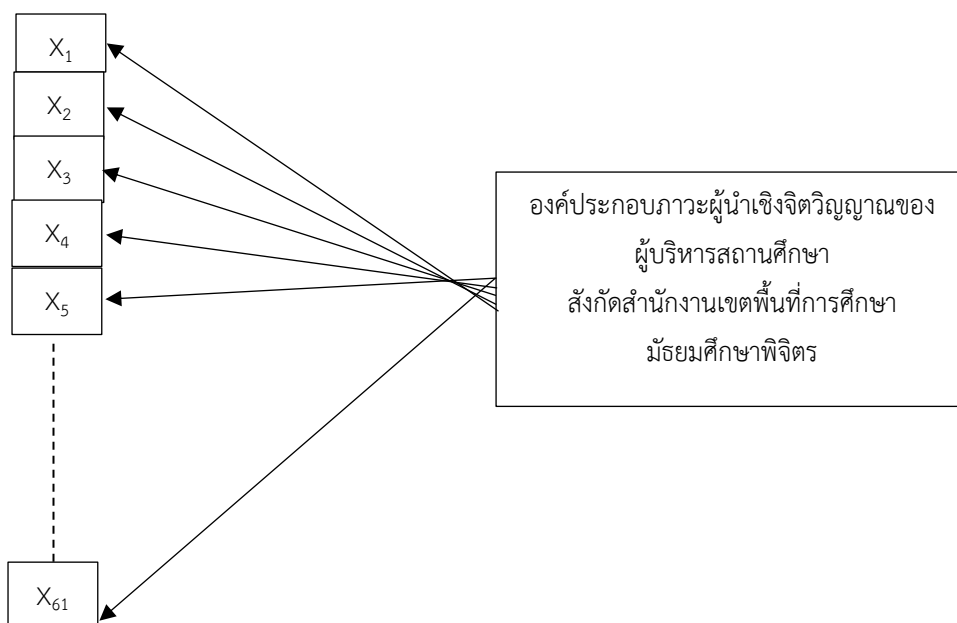
Fry (2016) ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ (Spiritual Leadership) เป็นทฤษฎีการนำที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาแรงจูงใจภายใน โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความหมายและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับคุณค่าทางจิตวิญญาณ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณจะเน้นการมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ (calling) และการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (membership) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตวิญญาณทั้งสำหรับผู้นำและผู้ตาม

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงจะต้องเกี่ยวข้องกับเจตคติ ค่านิยมและแรงจูงใจของกลุ่มและของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา จะต้องผสมผสานและโน้มน้าวทัศนคติของผู้อื่นให้สอดคล้องกับของตน หาโอกาสใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ร่วมงานที่เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และในขณะเดียวกันจะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจ กับทัศนคติและความต้องการของผู้ร่วมงานจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จากการสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ตามแนวคิดของ กมลวรรณ ทิพย์เนตร (2556), พิสิษฐ์ เกียรติชัย (2557), ณัฐนิชา หงส์ชัย (2560), นิยอ บาฮา (2559), ดวงทิพย์ ขุนโนนเขวา (2562), พลวัต แสงสีงาม (2564), อนันต์ ฉิมยงค์ (2566), Fry (2003), Zohar (2005) และ Uyar, S. (2019) ได้ผลการสังเคราะห์พฤติกรรมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 61 พฤติกรรม ซึ่งมีความคล้ายคลึงกันและมีส่วนที่แตกต่างกันไป ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจและระบุองค์ประกอบรวมที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ช่วยเหลือลดจำนวน ตัวแปรสังเกตให้อยู่ในรูปองค์ประกอบรวมเผยให้เห็นโครงสร้างภายในที่เกิดจากการรวมกลุ่มเป็นองค์ประกอบและสามารถอธิบายคุณลักษณะที่ต้องการศึกษาได้อย่างชัดเจนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยที่สามารถจำแนกได้อย่างชัดเจนผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน และครู จำนวน 935 คน รวมทั้งสิ้น 1,004 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 345 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มที่มีบทบาทในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ และครู จำนวน 276 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละสหวิทยาเขต

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และสหวิทยาเขต ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 61 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ เพื่อให้ได้กรอบแนวคิด พฤติกรรมที่เป็นตัวแปรและโครงสร้างของตัวแปร โดยพยายามตีความจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการกระทำ เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ และได้ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ จำนวน 61 ข้อ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่าอยู่ที่ระดับ 0.99

การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยวิธีการกรอกแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google form) ได้รับผลการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมา จำนวน 345 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

1. การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ผู้วิจัยจะพิจารณาจากค่า KMO มีค่ามาก (เข้าสู่อันดับ) และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significance น้อยกว่า 0.05 แสดงว่าเทคนิค Factor analysis เหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2564)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) หลังหมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax rotation) ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้น ต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3. การตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยตั้งชื่อองค์ประกอบจากพฤติกรรมที่ปรากฏเด่นชัดของตัวแปร

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.962 แสดงว่าข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์นั้นเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ และค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 27,480 ($\text{Sig} < .000$) แสดงถึงตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) หมุนแกนแบบมุมฉาก (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax rotation) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percentage of Variance) ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance) ของแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าความแปรปรวน ของตัวแปร (Eigenvalues)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (Percentage of Variance)	ค่าร้อยละสะสม ของความแปรปรวน (Accumulative Percentage of Variance)	จำนวน ตัวแปรใน องค์ประกอบ
1	32.10	52.61	52.61	11
2	4.57	7.49	60.10	9
3	3.09	5.06	65.16	11
4	2.15	3.52	68.69	6
5	1.55	2.54	71.22	6
6	1.27	2.08	73.30	7
7	1.03	1.69	74.99	0

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) มากกว่า 1 ขึ้นไป อยู่ที่ 7 องค์ประกอบ โดยตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จัดเป็น 6 องค์ประกอบ เนื่องจากองค์ประกอบ ที่ 7 ไม่พบตัวแปรในองค์ประกอบ จึงไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นจึงได้จำนวนองค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรได้ร้อยละ 73.30

3. ผลการตั้งชื่อองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบที่สำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป

โดยในแต่ละตัวแปร (Factor Loading) ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งองค์ประกอบที่ตรงตามหลักเกณฑ์ที่สามารถอธิบายองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 32.10 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 52.61 เป็นการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน และการสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น ผู้บริหารมีความสุข ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จที่เกิดขึ้น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.876 ผู้บริหารให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อมีข้อผิดพลาด และให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.856 ผู้บริหารยึดผู้ร่วมงานเป็นศูนย์กลางในการทำงานหรือดำเนินชีวิต มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.731

องค์ประกอบด้านที่ 2 ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 9 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 4.57 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 7.49 เป็นความสามารถในการจัดการอารมณ์ การตัดสินใจ และการพัฒนาตนเอง เช่น ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งและข้อจำกัดของตนเองอย่างตรงไปตรงมา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.801 ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อารมณ์ให้เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.792 ผู้บริหารมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.717

องค์ประกอบด้านที่ 3 ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 11 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 3.09 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 5.06 ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงเรื่องความไว้วางใจที่ผู้บริหารมีต่อผู้ร่วมงาน ความยึดมั่นในหลักการ รวมถึงการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาอย่างมีแบบแผน เช่น ผู้บริหารมีความเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.690 ผู้บริหารใช้การครองตนและครองงานในการบริหารสถานศึกษา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.660 ผู้บริหารปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.509

องค์ประกอบด้านที่ 4 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 2.15 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 3.52 เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจในศักยภาพในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.834 ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.833 ผู้บริหารได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.820

องค์ประกอบด้านที่ 5 ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 1.55 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 2.54 เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ เช่น ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.792 ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.616 ผู้บริหารคาดหวังในผลลัพธ์ เพื่อให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในเชิงบวก ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.527

องค์ประกอบด้านที่ 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน ประกอบด้วยตัวแปร จำนวน 7 ตัวแปร มีค่าไอเกน (Eigenvalues) เท่ากับ 1.27 สามารถอธิบายความแปรปรวนร่วมกันได้ ร้อยละ 2.08 เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์โดยรวมกำหนดเป้าหมาย สื่อสารชัดเจน เช่น ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ทำให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะร่วมทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.641 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย และวิธีการเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.638 ผู้บริหารสามารถสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.609

อภิปรายผล

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่หยิ่งทะนงในความสำเร็จของตนเอง สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเติบโตในหน้าที่การงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน มีการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีความสอดคล้องกับจิตกรรณ ทรวงวิทยา (2560) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นด้านสำคัญของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น การให้กำลังใจกับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และยังคงสอดคล้องกับ อนันต์ ฉิมยงค์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ส่วนสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและผู้รอบข้างอย่างรอบด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กร การตระหนักรู้ในอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตนเองช่วยให้สามารถรับมือกับแรงกดดันและความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Zohar (2005) กล่าวว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความสามารถในการใช้ความฉลาดเพื่อตระหนักรู้ตนเอง (Self - awareness) รู้ในสิ่งที่ตนเองเชื่อและให้คุณค่า รู้สึกได้ว่าตนเองดำเนินชีวิตตามความเป็นจริงในขณะที่ต้องให้ความเคารพต่อผู้อื่นด้วย และยังคงสอดคล้องกับดวงทิพย์ ขุนโนนเขวา (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในองค์ประกอบด้านความตระหนักในตนเอง ซึ่งการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกและเป็นผู้มีสติสามารถหยั่งรู้โดยการสำรวจตนเอง และความมีคุณค่าของตนเองสามารถจัดการกับความรู้สึกภายในตนได้ โดยให้อยู่ในสภาวะที่พอเหมาะพอดี

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับ ด้วยการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และยึดมั่นในความถูกต้องและเหตุผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความศรัทธาและความไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่าผู้นำมีจิตวิญญาณที่จะทำให้เกิดพลังความศรัทธาในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Fry (2003) ในการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งกล่าวถึงการสร้างความหมายและจุดมุ่งหมายร่วมกันในองค์กรโดยอาศัยความไว้วางใจและความศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อกระตุ้นความผูกพันและการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณค่า และยังคงสอดคล้องกับอนันต์ ฉิมยงค์ (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้าง ความหวังและศรัทธาอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์สุจริต แสดงออกถึงความจริงใจให้กับคณะครูและ ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาได้รับทราบ ใช้ความรู้ความสามารถและสติปัญญาจนสุดกำลังความสามารถของตนเองในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับจากสังคม

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นทีมเดียวกัน ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือในการ

บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (1960) ในทฤษฎี X และ Y ที่ระบุว่าการจัดการแบบ Y เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และยังสอดคล้องกับปรัชญาของสังขย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารจัดการอบรมผู้นำระดับต่าง ๆ เป็นประจำทุกภาคเรียน ผ่านกิจกรรมการทำงานเป็นทีม (Team Work)

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงาน และมุ่งผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่แสดงความกระตือรือร้นและแรงบันดาลใจสามารถถ่ายทอดพลังงานเชิงบวกให้กับบุคลากรในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ Saeidinia, Salehi, Kamshad, Ali และ Pourmirza (2011) ได้สรุปผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญในทุกองค์การ ผู้จัดการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อผลิตภาพ (productivity) และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ และยังสอดคล้องกับนียอ บาฮา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของคุณลักษณะศึกษานิเทศก์ บรรยายการองค์กรผ่านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งองค์ประกอบที่ 9 กล่าวถึงความอดทนอดกลั้นต่ออุปสรรค ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงาน มีความอดทนอดกลั้นสูงสามารถทนต่อความทุกข์ยากอย่างหนักแน่น

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย และวิธีการ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะร่วมทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารลงมือทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานเพื่อวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม สื่อสารสถานการณ์จริงกับผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับพรินทรี สุบินรัตน์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาด้วยการร่วมแรงร่วมใจ รวมพลัง และยังสอดคล้องกับพลวัต แสงสีงาม (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการสร้างและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดการประชุมเพื่อนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติตามวิสัยทัศน์เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบหลักและพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงควมมีภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนและพัฒนาผู้ร่วมงาน ด้านการตระหนักรู้และพัฒนาตนเอง ด้านความศรัทธาและความไว้วางใจ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมในจังหวัดพิจิตรและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ควรนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยทั้ง 6 ด้าน ในการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษามีคุณภาพในด้านความรู้ ความคิด และจิตใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการเน้นการสร้าง ความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการสื่อสารที่จริงใจเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรควรนำผลการวิจัยทั้ง 6 ด้านไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณให้กับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติที่สอดคล้องกับแนวทางการเป็นผู้นำที่มีจิตวิญญาณในการบริหารสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ทิพย์เนตร. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชั้นชัย โชติตันติทรสกุล, ปณิธาน วรรณวัลย์, เกษนกร วรรณวัลย์, เพียงแข ภูผายาง และเพ็ญภา สุขเสริม. (2566). ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. Dhammathas Academic Journal. 23(4), 297-308.

จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensarn Academi. 3(1), 41-57.

ณัฐธิดา หงษ์ชัย. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงทิพย์ ขุนโนนเขา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พิสิษฐ์ เกียรติชัย. (2557). การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณในศูนย์การประเมิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นียอ บาฮา. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะศึกษานิเทศก์ บรรยากาศองค์กรผ่านภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่ส่งผล ต่อผลการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นพรินทร์ สุปินรัตน์, และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19. วารสารอินทนิลทักษิณสาร, 13(ฉบับพิเศษ), 67-81.

พลวัต แสงสีงาม. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณของผู้บริหารโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2566). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, น. 13, 14, 77, 79, 81.
- ลัดดา จุลวงศ์, และศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2563). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ**. วารสารวิชาการและวิจัย สังคมศาสตร์, 15(1), 17-30.
- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปิจิตร. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**. กระทรวงศึกษาธิการ
- อนันต์ ฉิมยงค์ และคณะ. (2566). **ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณและอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในยุคเน็กซ์นอร์มัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Field, A. (2013). **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics** (4th ed.). SAGE Publications.
- Fry, L.W. (2003). **Toward a theory of ethical and spiritual leadership**. *The leadership Quarterly*, 1(3), 12.
- Fry, L. W. (2016). **Spiritual leadership: A model for health care**. Palgrave Macmillan.
- McGregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. McGraw-Hill.
- Reave, L. (2020). **Spiritual values and practices related to leadership effectiveness**. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 215–234.
- Rezeach & Karen Rezach. (2002). **Spiritual Leadership As a Model of Effective Leadership in Independent Schools**, Ed.D. Dissertation. Seton Hall University.
- Saeidinia, M., Hejazi, S. R., & Rahnama, M. (2011). **Affects of Similarity Model on Organizational Commitment Thesis**. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24), 189-197.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in Organizations**. 5th ed. New York: Prentice-Hall.
- Uyar, S. (2019). **Spiritual Leadership**. *Journal of Healthcare Management and Leadership*: 22-26.
- Zohar, D. (2005). **Spiritually intelligent leadership**. *Leader to Leader*, 2005(38), 45-51.

การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
MONITORING AND EVALUATION OF BASIC EDUCATION RECOVERY FROM LEARNING LOSS
IN SCHOOLS UNDER THE KAMPHAENG PHET PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปวีณวัชร ขุนเทียนเหมชาติ¹
Paweenwat Khuntienkhemmachat¹

Corresponding Author E-mail: paweenwat.k@nsru.ac.th

Received: Feb 06, 2025; Revised: Apr 21, 2025; Accepted: Apr 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 2) ติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) หาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนในวิถีชีวิตใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนจำนวน 392 คน ครู จำนวน 322 คน และผู้ปกครอง จำนวน 392 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมาน และการวิเคราะห์ เชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางโรงเรียน ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยภายนอก 2) การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน พบว่า หลังดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน นักเรียนมีภาวะถดถอยทางการเรียน ร้อยละ 18.62 ผู้ระวัง ร้อยละ 22.70 และไม่มีภาวะถดถอย ร้อยละ 58.67 นักเรียนมีคะแนนก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีการปฏิบัติการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) แนวทางการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตอบสนองความต้องการของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ 1) ระยะการวางแผนและเตรียมการ 2) ระยะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3) ระยะการประเมินผลและปรับปรุง

คำสำคัญ: การติดตามและประเมินผล, ภาวะถดถอยทางการเรียน, ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

¹ Specialist Educational Supervisor, Kamphaeng Phet Primary Educational Service Area Office 2

Abstract

This research aimed to 1) analyze factors affecting student learning during the COVID-19 pandemic, 2) monitor and evaluate the recovery of students' learning regression at the basic education level, and 3) find ways to improve learning processes that respond to the needs of students in the new normal lifestyle. The sample group consisted of 392 students, 322 teachers, and 392 parents, obtained by stratified random sampling. The tools used in the research were questionnaires, tests, interviews, and data analysis using inferential statistics, descriptive statistics, and qualitative analysis. The research found that:

1) Factors affecting student learning during the COVID-19 pandemic include personal factors, family factors, school factors, social factors, and external factors. 2) Monitoring and evaluating the recovery of students' learning regression found that after implementing recovery measures, 18.62% of students had learning regression, 22.70% were at risk, and 58.67% had no regression. There were statistically significant differences at the .05 level between the scores before and after the implementation. Overall, teachers performed recovery actions was at a high level. Overall, parents were highly satisfied with the recovery of learning regression. And 3) The appropriate ways to improve the learning process to meet the needs of all students for equal learning opportunities can be divided into three stages: 1) planning and preparation stage, 2) learning activity organization stage, and 3) evaluation and improvement stage.

Keywords: Monitoring and Evaluation, Learning Loss, Education Basic

บทนำ

ประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลให้นักเรียนต้องหยุดเรียนเป็นเวลา ถึงหนึ่งในสามของปีการศึกษา แม้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายยกเลิกวันหยุดเพื่อชดเชยเวลาเรียนที่หายไป แต่การขาดเรียนสะสมก็ย่อมส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียนในระยะยาว ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึงทุกหน่วยงานของไทยดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อลดผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนซึ่งเป็นเยาวชนของชาติ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) (2565 : 1 - 2) กล่าวว่า นับเป็นวิกฤติที่ทั่วโลกต่างก็เผชิญ รัฐบาลทุกประเทศจึงรับฟังมุมมองและความคิดเห็นของบุคลากรทางการแพทย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุขเป็นสิ่งสำคัญในการรับมือและเตรียมมาตรการลดการแพร่ระบาดอย่างรัดกุมและเหมาะสม ซึ่งบางครั้งบางมาตรการอาจส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566 : 15 - 16) กำหนดให้มีมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาโดยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ ด้านคุณภาพการเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสร้างกลุ่มการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ระยะไกล ด้านสุขภาพจิตของนักเรียนโดยให้บริการในการดูแลสุขภาพจิต และการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและส่งเสริม การเชื่อมโยงกับผู้ให้บริการด้านสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้อง ปารีชาติ ปรีชากร (2565 : 45 - 60) กล่าวว่า การศึกษา ในยุคชีวิตวิถีถัดไป ควรเป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้ ช่วยลดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้ และเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการศึกษาของนักเรียนแต่ละคนโดยเท่าเทียมกัน โดยใช้เทคโนโลยีในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ในรูปแบบที่หลากหลายและมีส่วนร่วม มากขึ้น มีความสนใจ การเอาใจใส่ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น อันส่งผลกระทบต่อทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการเข้าสังคม ทักษะการสื่อสาร และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการศึกษา เมื่อนักเรียนเกิดปัญหาในการเรียนรู้หรือเกิดความล้มเหลวในการเรียน ปารีชาติ ปรีชากร (2565 : 45 - 60) กล่าวว่า การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูนั้นจะช่วยให้หน่วยงานทางการศึกษารับรู้ปัญหา ทราบถึงความก้าวหน้าของนักเรียน และปรับปรุงแนวทางการช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้เห็นภาพรวมของการพัฒนานักเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และใช้ในการปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้อง กับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ครูและผู้เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนหรือกิจกรรมเสริมให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนจะเป็นแนวทางแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการศึกษาให้นักเรียนสามารถกลับมาเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ และช่วยให้เข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด ตลอดจนสามารถกำหนดนโยบายที่เหมาะสม โดยใช้ฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้กับสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และสร้างโอกาสที่เท่าเทียมให้กับนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19
2. เพื่อติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนในวิถีชีวิตใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564 : 1 - 2) ได้กล่าวถึง การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย โดยศึกษาและถอดบทเรียนจากประเทศที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในระดับนานาชาติ ติดตามและประเมินสภาพการจัดการศึกษาในประเทศไทย วิเคราะห์เปรียบเทียบ และจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศที่จะต้องมีการวางรากฐานคนในสังคมให้เป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นรายการที่มีผลการประเมินที่ดีที่สุดกล่าวคือ มีการจัดทำแผนและนำไปใช้ขับเคลื่อนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณลักษณะที่สำคัญของคนในสังคมไทย อันดับที่สาม มีสองรายการ คือ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองความมีวินัยและจิตสาธารณะของนักเรียน และสนับสนุนการผลิตพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน

ภัทรธินิพร พงษ์วิสุวรรณ์ สิทธิชัย ลายเสมา และเอกนถุน บางท่าไม้ (2566 : 14 - 26) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการฟื้นฟูการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดความสูญเสียในการเรียนรู้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 นำไปสู่มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ มาตรการในระยะเร่งด่วน ได้แก่ 1) ด้านโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ ผ่านช่องทางออนไลน์ 2) ด้านคุณภาพการเรียนรู้ โดยส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสร้างกลุ่มการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ระยะไกล และ 3) ด้านสุขภาพจิตของนักเรียน โดยให้บริการในการดูแลสุขภาพจิตและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และส่งเสริมการเชื่อมโยงกับผู้ให้บริการด้านสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่มีความสำคัญที่ต้องควบคู่ไปกับการพัฒนารูปแบบการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียนแต่ละบุคคลในยุคชีวิตวิถีถัดไป

Sinead Harmey และ Gemma Moss (2022 : 11-15) ศูนย์การอ่านนานาชาติ ภาควิชาการเรียนรู้ และผู้นำสถาบันการศึกษา UCL ลอนดอน สหราชอาณาจักร ได้กล่าวไว้ว่า ผลกระทบของการปิดโรงเรียนที่ไม่ได้วางแผน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ต่อการเรียนรู้ของเด็ก โดยใช้หลักฐานจากการวิจัยเกี่ยวกับการสูญเสียการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในช่วงวันหยุดฤดูร้อน ผลการศึกษาพบว่า การปิดโรงเรียนที่ยาวนานและไม่ได้วางแผนส่งผลกระทบอย่างมากต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการกลับไปโรงเรียนหลังจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ หลักสูตรควรได้รับการปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากการปิดโรงเรียน โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของนักเรียนและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

แนวทางการเรียนรู้ในวิถีชีวิตใหม่

รุ่งทิพา สุขศรีพานิช อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ และสิทธิกร สุมาลี (2567 : 518 - 531) ได้ศึกษาแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก หลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ โดยใช้วิธีวิจัยและพัฒนา

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครูมีภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน 2) นักเรียนมีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน 3) นักเรียนมีความต้องการและความถนัดแตกต่างกัน 4) ผู้ปกครองขาดการส่งเสริมสนับสนุนหรือช่วยเหลือนักเรียนด้านภาษาอังกฤษ และ 5) ครูไม่ครบชั้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่จัดการเรียนรู้แบบแยกตามระดับชั้น ซึ่งอาจส่งผลให้ครูไม่สามารถเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากต้องเตรียมการสอนหลายระดับชั้น นักเรียนที่ประสบภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ส่วนใหญ่จะขาดแรงจูงใจในการเรียนจากการเรียนที่บ้านเป็นระยะเวลานาน ครูจึงควรคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

สุวภัทร แก้วกล้า (2564 : 51 - 53) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดเมธังกราวาส (เทศร์ฐราชราษฎร์นุกูล) จังหวัดแพร่ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดเมธังกราวาส (เทศร์ฐราชราษฎร์นุกูล) จังหวัดแพร่ ปีการศึกษา 2562 โดยจำแนกปัจจัยที่ศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ และนิสัยทางการเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การเอาใจใส่การเรียนของผู้ปกครอง และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เป็นทางเลือกหนึ่งในการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ซึ่งสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชนสามารถร่วมกันนำไปใช้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้กับกระบวนการคิด การอ่าน การเขียน การคำนวณ การทำงานเป็นทีม การเข้าสังคม และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ โดยนักเรียนจะได้รับการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าหมายในการฟื้นฟูการเรียนรู้ของตนเองได้ดียิ่งขึ้น และเติบโตได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ทดสอบ สอบถามข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำนวน 175 แห่ง (ประกอบด้วย นักเรียน จำนวน 20,139 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,669 คน และผู้ปกครอง จำนวน 20,012 คน) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน เปิดตารางการสุ่มตัวอย่าง ได้จำนวนโรงเรียน 110 แห่ง แล้วทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

ชั้นภูมิ	จำนวน สถานศึกษา ทั้งหมด (แห่ง)	สัดส่วน (ร้อยละ)	จำนวน สถานศึกษา ที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง (แห่ง)	จำนวน นักเรียนที่ อยู่ใน สถานศึกษา กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	จำนวนครูที่ อยู่ใน สถานศึกษา กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	จำนวน ผู้ปกครองที่ อยู่ใน สถานศึกษา กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
เล็ก (น้อยกว่า 120 คน)	109	62.29	68	246	201	246
กลาง (120-500 คน)	64	36.57	40	143	118	143
ใหญ่ (500 คนขึ้นไป)	2	1.14	2	4	4	4
รวม	175	100.00	110	392	322	392

จากข้อมูลการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ชั้นภูมิ ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ เล็ก กลาง และใหญ่ โดยมีการคำนวณจำนวนนักเรียน ครู และผู้ปกครองในกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การคำนวณจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (110 แห่ง)

1.1 ชั้นภูมิเล็ก (น้อยกว่า 120 คน) จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 109 แห่ง (ร้อยละ 62.29 ของ 175 แห่ง) สุ่มตัวอย่าง 68 แห่ง (ร้อยละ 62.29 ของ 110 แห่ง)

1.2 ชั้นภูมิกกลาง (120-500 คน) จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 64 แห่ง (ร้อยละ 36.57 ของ 175 แห่ง) สุ่มตัวอย่าง 40 แห่ง (ร้อยละ 36.57 ของ 110 แห่ง)

1.3 ชั้นภูมิใหญ่ (500 คนขึ้นไป) จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 2 แห่ง (ร้อยละ 1.14 ของ 175 แห่ง) สุ่มตัวอย่าง 2 แห่ง (ร้อยละ 1.14 ของ 110 แห่ง)

2. การคำนวณจำนวนนักเรียน ครู และผู้ปกครองในกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนนักเรียน ครู และผู้ปกครองในแต่ละชั้นภูมิ คำนวณจากค่าเฉลี่ยต่อโรงเรียนของแต่ละกลุ่ม แล้วคูณด้วยจำนวนโรงเรียนที่สุ่มได้ แบ่งสัดส่วนได้ดังนี้

2.1 ชั้นภูมิเล็ก

2.1.1 นักเรียน 246 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 4 คน

2.1.2 ครู 201 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 3 คน

2.1.3 ผู้ปกครอง 246 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 4 คน

2.2 ชั้นภูมิกกลาง

2.2.1 นักเรียน 143 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน

2.2.2 ครู 118 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 2 คน

2.2.3 ผู้ปกครอง 143 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน

2.3 ชั้นภูมิใหญ่

2.3.1 นักเรียน 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 2 คน

2.3.2 ครู 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 2 คน

2.3.3 ผู้ปกครอง 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 2 คน

การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 จำนวนนักเรียน ครู และผู้ปกครองในกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มโรงเรียนในแต่ละชั้นภูมิ แล้วคำนวณเฉลี่ย จำนวนบุคคลต่อโรงเรียน จำนวนผู้ปกครองเท่ากับนักเรียน (ผู้ปกครอง 1 คน ต่อ นักเรียน 1 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้แบบสัมภาษณ์นักเรียน ครู และผู้ปกครอง เพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามสัมภาษณ์แต่ละข้อคำถาม ว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) มีค่า $IOC \geq 0.8$ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม

2. แบบทดสอบวัดภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ฉบับละ 25 ข้อ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบทดสอบครอบคลุมทักษะและเนื้อหาที่ต้องการวัดหรือไม่ คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) มีค่า $IOC \geq 0.6$ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถาม ได้ค่า $\alpha = 0.85$ และหาความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ (Test-Retest Reliability) ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบทดสอบ 2 ครั้ง ห่างกัน 2 สัปดาห์ แล้วคำนวณ Pearson Correlation ได้ค่า $r = 0.78$

3. แบบติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2566 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบประเมินครอบคลุม ตัวชี้วัดความก้าวหน้าทางการเรียนหรือไม่ คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่า $IOC \geq 0.6$ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม และวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน (Cronbach's Alpha) ตรวจสอบความคงที่ของแบบประเมิน ได้ค่า $\alpha = 0.82$

4. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าแบบสอบถามครอบคลุมประเด็นความพึงพอใจต่อการฟื้นฟูการเรียนรู้ของนักเรียน คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่า $IOC \geq 0.80$ ผ่านเกณฑ์ทุกรายการ และตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบว่าแบบสอบถามวัด มิติความพึงพอใจ ได้ครบถ้วน ตรวจสอบความสอดคล้องภายในของข้อคำถาม (Internal Consistency) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่า $\alpha = 0.88$

5. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแนวคำถามการสนทนากลุ่ม ว่าครอบคลุมประเด็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการนักเรียน คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่า $IOC \geq 0.80$ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อคำถาม และความเชื่อมั่นระหว่างผู้วิเคราะห์ (Inter-coder Reliability) วิเคราะห์เนื้อหาการสนทนากลุ่มเดียวกัน แล้วหาค่า Percentage Agreement Kappa = 0.78

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยสัมภาษณ์นักเรียน ครู และผู้ปกครองที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ปัญหาที่พบในการเรียนที่บ้าน ความรู้สึกและอารมณ์ ปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

2. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำแบบทดสอบวัดภาวะถดถอยการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนการดำเนินการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ฉบับละ 25 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยเก็บข้อมูลคะแนนผลการทดสอบผ่านทางออนไลน์ ให้ครูประจำชั้นกรอกข้อมูลคะแนนผลการทดสอบของนักเรียนแต่ละคน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จัดให้มีการอบรมและพัฒนาครู ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning และเรื่องการจัดการเรียนรู้ในวิถีชีวิตใหม่ เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน เมื่อครูนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 มีการติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ศึกษานิเทศก์ประจำกลุ่มโรงเรียน ปฏิบัติการนิเทศ ติดตามและประเมินผล โดยใช้แบบติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ปีการศึกษา 2566 แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) สัปดาห์แรกของการเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2566 2) สัปดาห์แรกของการเปิดภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 และ 3) สัปดาห์สุดท้ายของปีการศึกษา 2566

4. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำแบบทดสอบวัดภาวะถดถอยการเรียนรู้ของนักเรียนหลังการดำเนินการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ ฉบับละ 25 ข้อ ข้อละ 1 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยเก็บข้อมูลคะแนนผลการทดสอบผ่านทางออนไลน์ ให้ครูประจำชั้นกรอกข้อมูลคะแนนผลการทดสอบของนักเรียนแต่ละคน

5. ให้ผู้ปกครองของนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียนในระบบออนไลน์

6. เชิญผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มในหัวข้อเรื่อง แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน จำนวน 7 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ปัญหาที่พบในการเรียนที่บ้าน ความรู้สึกและอารมณ์ ปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19

2. การเปรียบเทียบภาวะถดถอยทางการเรียน โดยเก็บข้อมูลจากแบบทดสอบวัดภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน เปรียบเทียบคะแนนสอบก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ เพื่อวัดความก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน

3. การวิเคราะห์การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน โดยการแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน โดยการแจกแจงความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

5. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม แนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน โดยวิเคราะห์แนวทาง ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่ได้จากการสนทนาที่มีลักษณะเด่นชัดมีความซ้ำกัน จัดเรียงลำดับความสำคัญตามกระบวนการเรียนรู้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติเชิงพรรณนาใช้ในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย สัดส่วน 2) สถิติอนุมานใช้ในการทดสอบสมมติฐาน Dependent Sample T-Test, การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และ 3) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน การวิจัยนี้มุ่งเน้นการติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 2) เพื่อติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน และ 3) เพื่อหาแนวทางการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนในวิถีชีวิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมาน และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ พื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาทางอารมณ์ ความยากลำบากในการเรียนรู้ การขาดแรงจูงใจ
 - 1.2 ปัจจัยทางครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้ปกครอง สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่บ้าน สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่บ้านไม่เอื้ออำนวย
 - 1.3 ปัจจัยทางโรงเรียน ได้แก่ คุณภาพของครู วิธีการสอน ทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอน นโยบายของโรงเรียน
 - 1.4 ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ การสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อน
 - 1.5 ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร การระบาดของโรค ปัญหาทางเศรษฐกิจ
2. ผลการติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน

ตารางที่ 2 การติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน

การดำเนินการ	จำนวนนักเรียน ที่เข้าสอบ	มีภาวะถดถอย (น้อยกว่าร้อยละ 50)		เฝ้าระวัง (ร้อยละ 50-80)		ไม่มีภาวะถดถอย (มากกว่าร้อยละ 80)	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ก่อนดำเนินการ	392	243	61.99	111	28.32	38	9.69
หลังดำเนินการ	392	73	18.62	89	22.70	230	58.67
ผลต่าง	0	170	43.37	22	5.62	192	48.98

จากการติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของนักเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ก่อนการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน นักเรียนมีภาวะถดถอยทางการเรียน ร้อยละ 61.99 เฝ้าระวัง ร้อยละ 28.32 และไม่มีภาวะถดถอย ร้อยละ 9.69 หลังดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน นักเรียนมีภาวะถดถอยทางการเรียน ร้อยละ 18.62 เฝ้าระวัง ร้อยละ 22.70 และไม่มีภาวะถดถอย ร้อยละ 58.67 เมื่อพิจารณาผลต่างก่อนการดำเนินการและหลังดำเนินการ พบว่า นักเรียนมีภาวะถดถอยทางการเรียน ร้อยละ 43.37 เฝ้าระวัง ร้อยละ 5.62 และนักเรียนไม่มีภาวะถดถอย ร้อยละ 48.98

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความถดถอยทางการเรียนก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ

การทดสอบ	n	$\bar{X}$	S.D.	$\sum D$	$\sum D^2$	t
ก่อนดำเนินการ	392	58.23	8.11	7,368	174,176	-17.71*
หลังดำเนินการ	392	77.02	7.94			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความถดถอยทางการเรียนก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการ พบว่า นักเรียน มีคะแนน ก่อนดำเนินการและหลังดำเนินการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการติดตามและประเมินผลการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู และวัดความก้าวหน้าของผู้เรียนหลังจากได้รับการฟื้นฟู พบว่า ครูมีการปฏิบัติตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูมีความเข้าใจในความต้องการ ของผู้เรียนที่มีความหลากหลาย ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.43) รองลงมา ครูมีการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.50) และผู้เรียนมีความมั่นใจในการเรียนมากขึ้น ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.53) ตามลำดับ

ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินการตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจกับการประเมินผลความก้าวหน้าของบุตร/หลานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.46) รองลงมา ผู้ปกครองมีความพึงพอใจกับการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.50) และผู้ปกครองสังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของบุตร/หลาน ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.69) ตามลำดับ

3. แนวทางการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนในวิถีชีวิตใหม่ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาโยบายและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน การพัฒนาครู และการให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของนักเรียน ไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะเริ่มต้น การวางแผนและเตรียมการ

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อตรวจสอบภาวะถดถอย ในระยะเริ่มต้น
2. พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินที่เหมาะสมสำหรับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนที่เข้าร่วมมาตรการฟื้นฟู

ภาวะถดถอยทางการเรียน

3. การออกแบบโปรแกรมฟื้นฟู พิจารณาให้เหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา
4. ปรับให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล พิจารณาความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคนในการออกแบบการจัดการ

เรียนรู้

5. การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน
6. การวิจัยเพื่อเสนอแนะนโยบายและแนวปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนในระดับนโยบาย

เช่น การจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตร และการอบรมครู

ระยะดำเนินการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1. การจัดกิจกรรมเสริมเพื่อส่งเสริมทักษะที่นักเรียนขาด
2. การพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในการสอนที่หลากหลาย
3. การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความน่าสนใจและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น
4. เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การอ่าน การเขียน การคิดวิเคราะห์

5. ใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มความน่าสนใจและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เน้นการเรียนรู้ แบบ Active Learning ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
 6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองสร้างความเข้าใจให้ผู้ปกครองเกี่ยวกับความสำคัญของการสนับสนุนการเรียนรู้ที่บ้าน จัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุตรหลาน
 7. การพัฒนาครู จัดอบรมให้ครูมีความรู้และทักษะในการสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
 8. เน้นการเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัว ปรับเนื้อหาและวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล
 9. สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 10. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
 11. บูรณาการการเรียนรู้กับชีวิตจริง เชื่อมโยงเนื้อหาที่เรียนกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน
- ระยะประเมินผลและปรับปรุง
1. การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
 2. การเปรียบเทียบผลลัพธ์ของการฟื้นฟูระหว่างกลุ่มนักเรียนที่ได้รับการฟื้นฟูและกลุ่มที่ไม่ได้รับ เพื่อดูความแตกต่างและประสิทธิผลของการเข้าร่วมมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน
- จากข้อเสนอของผู้ร่วมการสนทนากลุ่ม มีข้อควรพิจารณาในการปฏิบัติ ดังนี้
1. ความพร้อมของครู ข้อเสนอการพัฒนาครู อาจเผชิญข้อจำกัดด้านระยะเวลาอบรมที่ไม่เพียงพอ การขาดแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน
 2. การใช้เทคโนโลยี สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล อาจขาดแคลนอุปกรณ์ ความเสี่ยงด้านสุขภาวะจากการใช้หน้าจอเป็นเวลานาน
 3. การประเมินผลและการเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มของนักเรียน จำเป็นต้องควบคุมตัวแปรประกอบ เช่น พื้นฐานทางเศรษฐกิจของครอบครัว คุณภาพของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

อภิปรายผล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในช่วงการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางครอบครัว ปัจจัยทางโรงเรียน และปัจจัยทางสังคม การสนับสนุนจากครู ครูต้องมีบทบาทสำคัญในการวางแผนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน ให้คำแนะนำ และกำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปกครองควรให้ความสำคัญกับการศึกษาของบุตรหลาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่บ้าน และร่วมมือกับโรงเรียนในการติดตามความก้าวหน้าของบุตรหลาน โรงเรียนต้องมีทรัพยากรที่เพียงพอ มีหนังสือเรียน มีเครื่องมือการเรียนรู้ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และนโยบายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงหลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 การให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสิ่งจำเป็นที่จะให้โอกาสเด็กทุกคนในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จของการฟื้นฟูในแต่ละบริบทของสถานศึกษา นำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา สอดคล้องกับสุภภัทร แก้วกล้า (2564 : 51 - 53)

กล่าวว่า ปัจจัยที่ศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บุคลิกภาพ และนิสัยทางการเรียน ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ การเอาใจใส่การเรียนของผู้ปกครอง และฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพทางการเรียน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู และสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อนและสอดคล้องกับ Sinead Harmey, Gemma Moss (2022 : 11 - 15) ศูนย์การอ่านนานาชาติ ภาควิชาการเรียนรู้ และผู้นำสถาบันการศึกษา UCL ลอนดอน สหราชอาณาจักร กล่าวว่า การปิดโรงเรียนที่ยาวนานและไม่ได้วางแผนส่งผลกระทบอย่างมากต่อการเรียนรู้ของเด็ก และการกลับไปโรงเรียนหลังจากการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ผู้นำโรงเรียนที่มีความรู้ในท้องถิ่นสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักสูตรควรได้รับการปรับปรุง เพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากการปิดโรงเรียน โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตของนักเรียน และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

การติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามาตรการที่ใช้ในการฟื้นฟู มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนอย่างแท้จริง โดยมีการวางแผนการติดตามที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมาย และการกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล การรวบรวมข้อมูล การใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการเก็บข้อมูล เช่น การสอบทดสอบ การสัมภาษณ์ หรือการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครอง วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการติดตามมาใช้ในการปรับปรุงมาตรการฟื้นฟูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และรายงานผลการติดตามให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อให้ทุกคนรับรู้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการเรียนรู้ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564 : 1 - 2) ได้กล่าวว่า การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศที่จะต้องมีการวางรากฐานคนในสังคมให้เป็นผู้ที่พร้อมเรียนรู้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา สามารถรับมือต่อความเปลี่ยนแปลงไปของสังคมโลก และสอดคล้องกับภริณีพร พงษ์วิสุวรรณ์ สิทธิชัย ลายเสมา และเอกนถน บางท่าไม้ (2566 : 14 - 26) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการฟื้นฟูการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะในช่วงที่เกิดความสูญเสียในการเรียนรู้จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 นำไปสู่มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ในระยะเร่งด่วน ได้แก่ 1) ด้านโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ 2) ด้านคุณภาพการเรียนรู้ โดยส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันสร้างกลุ่มการเรียนรู้และสนับสนุนการเรียนรู้ระยะไกล และ 3) ด้านสุขภาพจิตของนักเรียนโดยให้บริการในการดูแลสุขภาพจิตและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและส่งเสริมการเชื่อมโยงกับผู้ให้บริการด้านสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตใหม่หลังการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 สะท้อนความท้าทายสำคัญของระบบการศึกษาไทย นักเรียนมีภาวะถดถอยทางการเรียนในทุกะพื้นฐาน โดยเฉพาะการอ่านเขียน และคิดคำนวณ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาเพิ่มขึ้นจากปัญหาการเข้าถึงเทคโนโลยี ครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ การออกแบบที่ยืดหยุ่นตามบริบท การปรับให้มีการฟื้นฟูตามความแตกต่างระหว่างบุคคล บริบทของโรงเรียน และทรัพยากรที่มีในพื้นที่นั้น การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ โดยการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่มีความสำคัญที่ต้องควบคู่กับการพัฒนารูปแบบการใช้ชีวิตในวิถีใหม่และเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน แต่ละบุคคลในยุคชีวิตวิถีถัดไป สอดคล้องกับรุ่งทิวา สุขศรีพานิช อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์ และสิทธิกร สุมาลี (2567 : 518 - 531) ได้กล่าวว่า แนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ภาระงานครูครูมีภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน 2) นักเรียนมีพื้น

ฐานความรู้แตกต่างกัน 3) นักเรียนมีความต้องการและความถนัดแตกต่างกัน 4) ผู้ปกครองขาดการส่งเสริมสนับสนุนหรือช่วยเหลือนักเรียนด้านภาษาอังกฤษ และ 5) จำนวนครู ครูไม่ครบชั้น ครูผู้สอนส่วนใหญ่จัดการเรียนรู้แบบแยกตามระดับชั้น ซึ่งอาจส่งผลให้ครูไม่สามารถเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
2. ควรใช้เครื่องมือในการติดตามแบบผสมผสานให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น
3. ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ให้มีช่องทางในการเข้าถึงบทเรียนได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

1. บทบาทของครู ผู้ปกครอง และโรงเรียนในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีผลต่อการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียน
2. ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนที่แตกต่างกันของและสถานศึกษา
3. การศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้แบบผสมผสานต่อการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนที่เรียนรู้แบบ Onsite

และแบบ Online

เอกสารอ้างอิง

- ปาริชาติ ปรีชากร. (2565). ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและภาวะถดถอยทางการเรียนรู้หลังสถานการณ์โควิด-19. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 10(1), 45-60.
- ภัทรฐิณีพร พงษ์วิสุวรรณ์, สิทธิชัย ลายเสมา, และเอกนถน บางท่าไม้. (2566). เทคโนโลยีในการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับนักเรียนในยุคชีวิตวิถีถัดไป. วารสารการศึกษาไทย, 12(3), 14 - 26.
- รุ่งทิพา สุขศรีพานิช, อุดมลักษณ์ กุลศรีโรจน์, และสิทธิกร สุมาลี. (2567). แนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารภาษาศาสตร์ประยุกต์, 15(2), 518 - 531.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2565). ผลกระทบของโควิด-19 ต่อระบบการศึกษาไทย. สืบค้นจาก <https://tdri.or.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). มาตรการฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวภัทร แก้วกล้า. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการเรียนของนักเรียน โรงเรียนวัดเมธังกราวาส (เทศรัฐราษฎร์นุกูล) จังหวัดแพร่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยราชภัฏแพร่.
- Sinead Harmey, Gemma Moss. (2022). The impact of unplanned school closures due to COVID-19 on children's learning. International Literacy Centre. UCL Institute of Education. London. UK.

การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ MULTIDIMENSIONAL SCALING

ปิยะ ทองมา¹, ขจรเกียรติ เอี่ยมสะอาด², ศุภกร ชวาลกิจ³, วิภารัตน์ โอหารทิตาชาต⁴
Piya Thongma¹, Kajohnkiat Eiamsaard², Suphakorn Chawankit³, Wiparat Orantichachat⁴

Corresponding Author E-mail: Piyata444@gmail.com

Received: Feb 06, 2025; Revised: Apr 01, 2025; Accepted: Apr 09, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ชุดข้อมูลที่มีหลายมิติให้อยู่ในมิติที่ต่ำลง โดยสร้างแผนที่รับรู้ เพื่อแสดงตำแหน่งบนแกน ข้อดีที่สำคัญของการแบ่งสเกลแบบหลายมิติคือไม่ต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า และสามารถวิเคราะห์ได้ทั้งระดับกลุ่มและระดับบุคคล การวิเคราะห์การแบ่งสเกลแบบหลายมิติจะใช้ค่า Dispersion accounted for และ Tucker's Coefficient of Congruence เป็นดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน และใช้ค่าดัชนี Stress ช่วยประเมินคุณภาพของข้อมูลที่ได้จากมิติที่ต่ำลง การแบ่งสเกลแบบหลายมิติมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การตีความผลลัพธ์อาจทำได้ยาก ผลลัพธ์ขึ้นกับวิธีการวัดระยะทาง อาจไม่เหมาะกับชุดข้อมูลมิติสูง จะต้องใช้อย่างระมัดระวังและคำนึงถึงข้อจำกัดบางอย่าง และยังไม่เป็นที่นิยมใช้ในทางการศึกษา แต่โดยรวมแล้ว MDS ถือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถวิเคราะห์ได้ง่ายด้วยโปรแกรมที่เป็นที่รู้จักแพร่หลายอย่าง SPSS

คำสำคัญ : การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ, แผนที่รับรู้, การลดมิติข้อมูล

^{1,2,3,4} นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิธีวิทยาการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2,3,4} Student in Master of Education Degree, Methodology for Innovation for Development in Education Program, Chulalongkorn University

Abstract

This article aims to provide an understanding of multidimensional scaling (MDS), a statistical technique used to analyze high-dimensional data sets by reducing them to lower dimensions. MDS creates a perceptual map to illustrate positions on the axes. A major advantage of MDS is that it does not require predefined evaluation criteria and can analyze data at both group and individual levels. MDS analysis employs the Dispersion Accounted For (DAF) and Tucker's Coefficient of Congruence as indices to measure goodness-of-fit, and the Stress index to assess the quality of the lower-dimensional data obtained. However, MDS has limitations, such as the difficulty in interpreting results, the dependence of outcomes on the distance measurement method used, and potential unsuitability for very high-dimensional data sets. Care must be taken when using MDS, and its limitations should be considered. Although MDS is not yet widely used in education, it is a valuable tool for data analysis. It can be easily implemented using well-known software such as SPSS.

.....
Keywords : Multidimensional Scaling, Conceptual Map, Lower-dimensional

บทนำ

การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ (Multidimensional scaling: MDS) วิธีนี้นิยมใช้มาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเนื่องจากวิเคราะห์ง่าย วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งแบบเชิงเส้นตรง การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้จะใช้ข้อมูลที่เป็นเมทริกซ์ในการคำนวณซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถทำได้ 2 มิติ หมายถึง สามารถวิเคราะห์ได้ในลักษณะแกน x และแกน y เท่านั้นในแต่ละชุดข้อมูล ซึ่งจะสร้างจุดตัดร่วมกันระหว่างทั้งสองแกนโดยจุดตัดนี้จะพลอตเป็นจุด ซึ่งการพลอตลักษณะนี้เรียกว่า การทำแผนที่จุด (Point Map) ตัวอย่างงานวิจัยที่ใช้วิธีนี้และแสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์จากการจัดเรียงข้อมูลกับการสร้างแผนที่จุดมีความสอดคล้องกัน ได้แก่ งานวิจัยของ Miller (2016) ศึกษาการนำแผนภาพมโนทัศน์เพื่อสร้างเป็นเครื่องมือในการวางแผนและประเมินการคิดริเริ่มการเสริมสร้างสุขภาพองค์กร และงานวิจัยของ Orsi (2017) ที่ศึกษาความตรงของแผนภาพมโนทัศน์ในรูปแบบที่หลากหลาย

การศึกษางานวิจัยของ Hout et al. (2013) และ Groenen & van de Velden (2016) การแบ่งสเกลแบบหลายมิติเป็นเครื่องมือที่นักวิจัยใช้เพื่อประมาณจำนวนเชิงพรรณนาของความคล้ายคลึงระหว่างกลุ่มของรายการ ซึ่งเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการลดความซับซ้อนของชุดข้อมูล และช่วยให้มองเห็นโครงสร้างที่เกี่ยวข้องอยู่ภายในชุดข้อมูลได้ โดย MDS ประกอบด้วยชุดเทคนิคที่ช่วยลดมิติของข้อมูล ช่วยให้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างรายการต่าง ๆ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย และใช้ระยะทางแบบ Euclidean distance เพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างรายการ การใช้งาน MDS ประมาณความคล้ายคลึงระหว่างกลุ่มของรายการ วิเคราะห์โครงสร้างที่เกี่ยวข้องภายในชุดข้อมูล และสร้างภาพข้อมูลที่มีมิติสูงให้อยู่ในมิติที่ต่ำลง ตัวอย่างการใช้งาน MDS เช่น ด้านการตลาด ได้แก่ วิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริโภคต่อผลิตภัณฑ์หรือบริการ วิเคราะห์การแข่งขันระหว่างผลิตภัณฑ์ ด้านจิตวิทยา ได้แก่ วิเคราะห์โครงสร้างของบุคลิกภาพ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับพฤติกรรม และด้านวิทยาศาสตร์ ได้แก่ วิเคราะห์โครงสร้างของโมเลกุล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างยีน ส่วนข้อจำกัดของ MDS การตีความผลลัพธ์ MDS อาจเป็นเรื่องยาก ผลลัพธ์ของ MDS ขึ้นอยู่กับวิธีการวัดระยะทางที่ใช้ MDS อาจไม่เหมาะกับชุดข้อมูลที่มีมิติสูงมาก MDS จึงถือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์สำหรับการวิเคราะห์ชุดข้อมูลที่มีหลายมิติ ช่วยให้นักวิจัยสามารถเข้าใจโครงสร้างที่เกี่ยวข้องภายในชุดข้อมูลและความสัมพันธ์ระหว่างรายการต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่าการแบ่งสเกลแบบหลายมิติเป็นที่นิยมในงานการตลาด เช่น งานวิจัยทางการตลาดอาจขอให้ผู้บริโภคประเมินผลิตภัณฑ์ที่แข่งขันกันเองตามความชอบหรือความคล้ายคลึง ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้กำหนดตำแหน่งบนแผนที่รับรู้ (perceptual map) ซึ่งเป็นเครื่องมือแสดงภาพของผลิตภัณฑ์คู่แข่ง แผนที่รับรู้แสดงตำแหน่งของผลิตภัณฑ์ โดยแต่ละมิติแทนคุณลักษณะต่าง ๆ ของผลิตภัณฑ์ แผนที่การรับรู้วางผลิตภัณฑ์ในพื้นที่ n -dimensional ที่สัมพันธ์กัน (โดยทั่วไปจะใช้เพียงสองมิติในภาพประกอบ) ตำแหน่งเหล่านี้บนแผนที่รับรู้จะถูกนำไปตีความเพื่อช่วยให้เข้าใจ **เกณฑ์** หรือ **มิติ** ที่ผู้ตอบแบบสอบถามใช้ในการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ เช่น ราคา คุณภาพ ฟังก์ชันการใช้งาน เป็นต้น นอกจากนี้ ตำแหน่งเหล่านี้ยังช่วยแสดงระดับการแข่งขัน ระหว่างผลิตภัณฑ์ด้วยกันอีกด้วย (โดยถือว่าผลิตภัณฑ์ที่อยู่ใกล้กันจะมีการแข่งขันกันมากกว่า) เนื่องจากมีแนวโน้มว่าผู้บริโภคจะพิจารณาผลิตภัณฑ์เหล่านี้เป็นทางเลือกทดแทนกัน) ข้อดีของการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ (MDS) ประการแรกคือนักวิจัยไม่จำเป็นต้องระบุลักษณะการเปรียบเทียบ เพราะ MDS ช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสร้างเกณฑ์ของตนเองในการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์แทนที่นักวิจัยกำหนดไว้ ประการสองระบุความสัมพันธ์ของมิติ MDS สามารถช่วยระบุว่ามิติต่าง ๆ (เช่น ราคา คุณภาพ ฟังก์ชันการใช้งาน) มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหนต่อการตัดสินใจของผู้บริโภค ประการสามการวิเคราะห์ทั้งระดับกลุ่มและระดับบุคคล การวิเคราะห์ MDS สามารถทำได้ทั้งระดับกลุ่ม (ดูภาพรวมของผู้บริโภคทั้งหมด) หรือระดับบุคคล (ดูพฤติกรรมของผู้บริโภคแต่ละคน) (McQuitty. 2017) แม้ว่า MDS จะมีการใช้งานที่

เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงขาดแนวทางที่เป็นระบบในการบูรณาการ MDS เข้ากับงานวิจัยด้านการศึกษาค้นคว้าความมุ่งมั่นเน้นการสำรวจพื้นฐานเชิงทฤษฎี กรอบแนวคิด และผลกระทบของ MDS ต่อการศึกษา

วัตถุประสงค์ของ MDS ในภูมิศาสตร์มนุษย์

Multidimensional Scaling (MDS) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีความสำคัญในสาขาภูมิศาสตร์มนุษย์ (Human Geography) โดยมีวัตถุประสงค์หลักหลายประการที่ช่วยให้การศึกษาภูมิศาสตร์มีความละเอียดและชัดเจนมากขึ้น

ประการที่หนึ่ง MDS ถูกนำมาใช้เพื่อสำรวจและแสดงข้อมูลทางภูมิศาสตร์ในรูปแบบของภาพ การนำเสนอข้อมูลในลักษณะนี้ช่วยให้นักวิเคราะห์สามารถค้นหากฎเกณฑ์ที่อธิบายการกระจายตัวของสิ่งเร้าในพื้นที่ได้ เช่น การสำรวจภูมิศาสตร์ภูมิภาคของนามสกุลในสหราชอาณาจักร โดยการใช้ MDS เพื่อวิเคราะห์ความคล้ายคลึงกันภายในภูมิภาคและความแตกต่างระหว่างนามสกุลในระดับทางภูมิศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารองค์ความรู้ การประเมินความเข้ากันได้ขององค์ความรู้ และการจัดเตรียมตัวชี้วัดสำหรับการตัดสินใจ

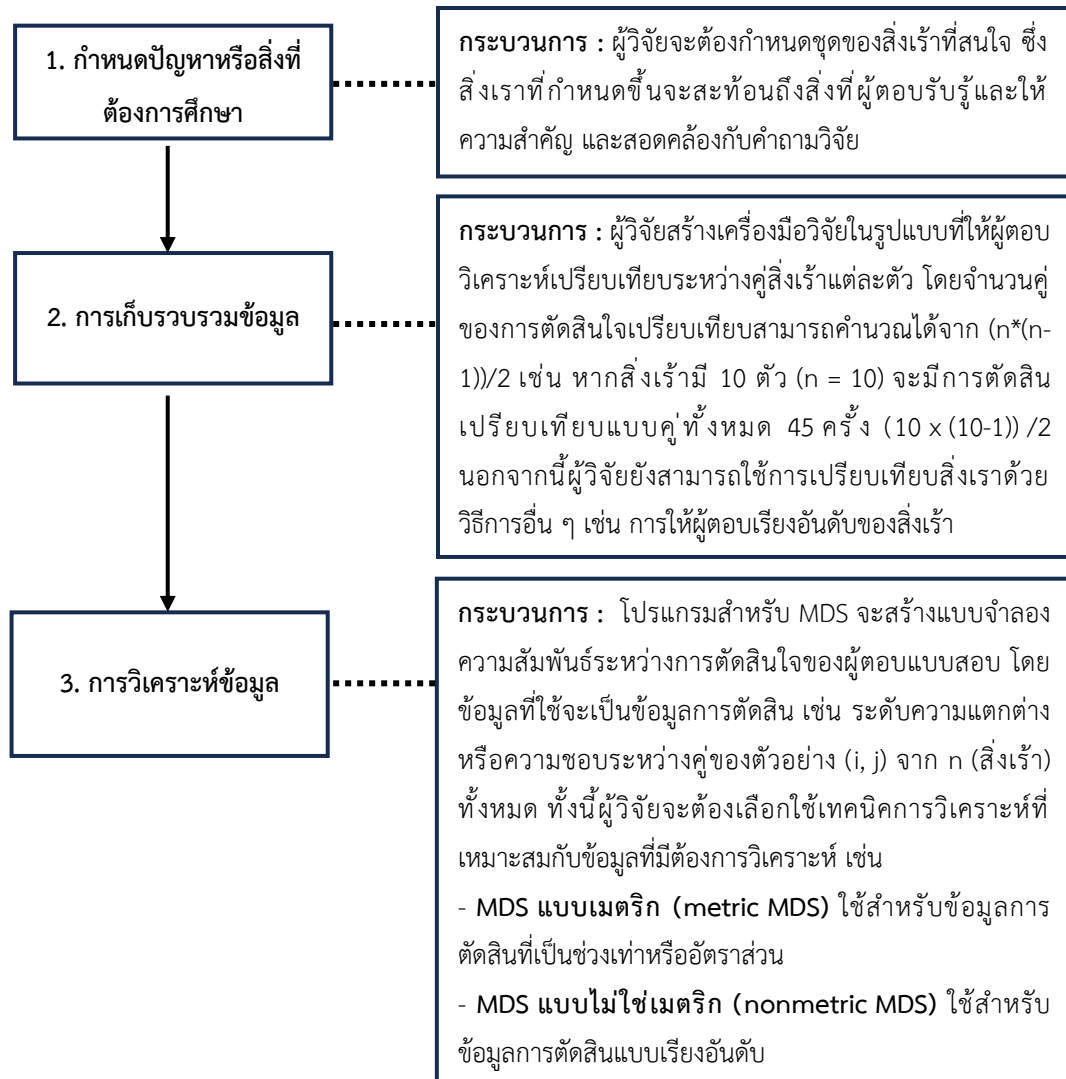
ประการที่สอง MDS สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุหรือสิ่งเร้าในสถานการณ์ที่ไม่มีทฤษฎีที่ชัดเจนในการทำนายขนาดหรือรูปแบบของสิ่งเร้า การใช้ MDS ในการทดสอบสมมติฐานเหล่านี้ช่วยให้นักวิจัยสามารถค้นพบกฎเกณฑ์ที่อธิบายการกระจายตัวของสิ่งเร้าในพื้นที่ ตัวอย่างเช่น การวิจัยเกี่ยวกับแผนที่การรับรู้ที่สมมติว่าลักษณะทางภูมิศาสตร์ที่ขัดขวางการเคลื่อนไหวจะนำไปสู่การประมาณระยะทางที่เพิ่มขึ้นเมื่อตัดสินใจระหว่างสถานที่ต่าง ๆ ที่อยู่ด้านต่าง ๆ ของสิ่งกีดขวาง

ประการที่สาม MDS มีบทบาทในการสำรวจและบันทึกโครงสร้างทางจิตวิทยาที่สร้างขึ้นโดยบุคคลและกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม นักวิจัยในด้านการตลาดและจิตวิทยาผู้บริโภคใช้ MDS เพื่อศึกษาการรับรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวกับความคล้ายคลึงกันระหว่างผลิตภัณฑ์หรือแบรนด์ต่าง ๆ รวมถึงการวางแผนผลิตภัณฑ์ใหม่ การกำหนดราคา และการโฆษณา ในทางภูมิศาสตร์มนุษย์ MDS ถูกใช้ในการจัดประเภทเมืองใหม่ตามคุณสมบัติทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาเพิ่มเติม เช่น การวิจัยเมืองในภูมิภาคในประเทศตุรกี เพื่อวางแผนที่ตั้งระดับเมืองตามลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งยังใช้ในการวิเคราะห์ความรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในพื้นที่ของกระบวนการ MDS

ประการที่สุดท้าย MDS สามารถใช้เป็นแบบจำลองหลายคุณลักษณะของการตัดสินใจเชิงพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำ MDS มาใช้ร่วมกับแบบจำลองของโคลด์ คูมบัส เพื่อดำเนินการแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงพื้นที่ นักวิจัยสามารถใช้ MDS เพื่ออธิบายโครงสร้างทางจิตวิทยาของการรับรู้ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะเลือกสถานที่เฉพาะสำหรับร้านค้าหรือสถานประกอบการที่เสี่ยง ในทางกลับกันผู้มีอำนาจตัดสินใจในกระบวนการตัดสินใจเชิงพื้นที่สามารถใช้ MDS เพื่อช่วยในการจัดการกระบวนการเลือก โดยมองภาพรวมของทางเลือกที่อยู่ใกล้จุดในอุดมคติของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มมากกว่าทางเลือกที่อยู่ห่างไกล ซึ่งในบทความนี้จะกล่าวถึงหลักการของการวิเคราะห์ กระบวนการวิเคราะห์เบื้องต้น การเก็บรวบรวมข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูล ตัวอย่างการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้เทคนิคการแบ่งสเกลแบบหลายมิติความท้าทายและข้อจำกัด การประยุกต์ใช้การแบ่งสเกลแบบหลายมิติในด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ผู้อ่านมีความเข้าใจในกระบวนการของการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต

แนวทางการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ

Bowen & Owusu-Agyemang (2020) ได้อธิบายแนวทางการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ โดยผู้เขียนสามารถสังเคราะห์และสรุปได้ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูลและเปรียบเทียบข้อมูล

การแบ่งสเกลแบบหลายมิติใช้เพื่อค้นหาโครงสร้างของข้อมูล เพื่ออธิบายข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในเชิงพื้นที่ โดยใช้ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่แตกต่างกันแล้วนำมาเปรียบเทียบว่า สถานการณ์เหล่านั้นคล้ายกันหรือไม่ รวมทั้งสามารถนำมาดำเนินการปรับใช้เพื่อแสดงถึงความเหมือนหรือแตกต่างกันของข้อมูลหรือสถานการณ์ที่กำหนดมาพอ มักเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะนำมาประมาณการเชิงปริมาณของความเหมือนหรือความแตกต่างระหว่างสองรายการ เมตริกซ์ของข้อมูลที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์แต่ละระดับระหว่างรายการต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ใน MDS ได้ ข้อมูลที่สนใจสำหรับนักจิตวิทยา ด้านความรู้ความเข้าใจโดยพื้นฐานแล้วมีความคล้ายคลึงและความแตกต่างกันของข้อมูล แบบจำลอง MDS จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการวิเคราะห์ แต่จะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะของชุดข้อมูลเป็นหลัก โดยกำหนดเป็นเมตริกซ์ซึ่งข้อมูลอาจ

ประกอบด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ หรือแบบผสม ดังนั้นจึงเป็นงานที่สำคัญในการตั้งค่าความใกล้เคียงทางอ้อม โดยการเลือกหน่วยวัดที่เหมาะสมที่สุดเพื่อจัดการตัวแปรตามคุณลักษณะหน่วยเมตริกซ์หรือที่ไม่ใช่หน่วยเมตริกซ์

งานวิจัยทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันสามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลความคล้ายคลึงกัน โดยการรวบรวมข้อมูลที่พบบ่อยที่สุด ได้แก่ การเปรียบเทียบแบบคู่ (Skin & Nosofsky, 1992) ซึ่งจะใช้ความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างระหว่างสองข้อมูลที่นำเสนอพร้อมกันหรือตามลำดับ บนมาตราส่วนภาพต่อเนื่องจะใช้ในการกำหนดความต่อเนื่องที่คล้ายคลึงกัน สิ่งนี้เรียกว่าวิธีการให้คะแนนแบบกราฟิก (Davison, 1983) อีกวิธีหนึ่งในการรวบรวมการสรุปผลเหล่านี้คือการให้ผู้ตอบแบบสอบถามรายงานระดับความคล้ายคลึงที่รับรู้โดยใช้ตัวเลขตัวเลขแยกจากมาตราส่วนที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เช่น ในการเปรียบเทียบแบบเป็นคู่ ตัวเลข "1" อาจหมายถึง "คล้ายกันมาก" ในขณะที่ตัวเลข "9" จะหมายถึง "แตกต่างกันอย่างมาก" และตัวเลขที่แยกจากกันทั้งหมดที่อยู่ระหว่างนั้นจะแสดงถึงระดับต่าง ๆ ของความคล้ายคลึงกัน เนื่องจากคำตอบที่เป็นไปได้มีจำนวนจำกัดและไม่ต่อเนื่องกัน นี่จึงเรียกว่าวิธีการให้คะแนนหมวดหมู่ในการรวบรวม (Davison, 1983) การประมาณขนาด (Stevens, 1971) คู่ของข้อมูลบางอย่างจะถูกเลือกเป็นมาตรฐานในการทดลองแต่ละครั้ง สิ่งที่เราที่เหลือแต่ละคู่จะต้องถูกคัดเลือกโดยเทียบกับมาตรฐานในลักษณะสัมพันธ์กัน ตัวอย่างเช่น ถ้าวัตถุจากคู่ที่กำหนดแตกต่างกว่ามาตรฐานถึงสี่เท่า ผู้ตอบแบบสอบถามจะให้ "4" เป็นคำตอบ และถ้าอีกคู่หนึ่งดูต่างกันครึ่งหนึ่งของคู่มาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามจะให้ "1/2" เป็นคำตอบ ความแตกต่างโดยประมาณของคู่อื่นๆจะเท่ากับค่าเฉลี่ยทางเรขาคณิตของการตัดสินทั้งหมดที่กำหนดโดยผู้เข้าร่วมที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงมีการสร้างเมตริกซ์ความแตกต่างเพียงเมตริกซ์เดียวเท่านั้น ไม่ว่าจะมีความถี่ของผู้ตอบแบบสอบถามเท่าใด

อีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้มาตรฐาน คือ การจัดอันดับแบบมีเงื่อนไข (Schiffman et al., 1981) สำหรับแต่ละรอบของการทดลอง สิ่งเราทั้งหมดจะถูกนำเสนอพร้อมกัน และสิ่งเราตัวหนึ่งจะถูกเลือกเป็นมาตรฐาน ผู้เข้าร่วมจะต้องกำหนดว่าสิ่งเราตัวอื่นจากชุดนั้นคือสิ่งที่คล้ายกับมาตรฐานมากที่สุด สิ่งเราตัวนี้จะได้รับอันดับสูงสุด และจะถูกนำออกจากชุด อย่างเป็นวงจรซ้ำ ผู้เข้าร่วมจะต้องตัดสินใจว่าสิ่งเราที่เหลืออยู่ตัวไหนคล้ายกับมาตรฐานมากที่สุด จนกว่าสิ่งเราทั้งหมดจะได้รับการจัดอันดับมาตรฐานที่เลือกแบบสุ่มจะต้องแตกต่างกันในแต่ละรอบของการทดลอง เพื่อให้ในท้ายที่สุดแล้ว สิ่งเราทุกตัวจะได้รับบทบาทในการเป็นมาตรฐาน การจัดอันดับก็สามารถทำได้โดยอิสระโดยไม่มีข้อจำกัด สำหรับวัตถุประสงคนี้ คู่ของข้อมูลแต่ละคู่จะนำเสนอบนการ์ด ผู้เข้าร่วมจะได้รับคำสั่งให้จัดเรียงการ์ดเหล่านี้ โดยให้สิ่งที่คล้ายกันมากที่สุดอยู่ด้านบนสุดของกองการ์ด และสิ่งที่แตกต่างมากที่สุดอยู่ด้านล่างสุด

ถัดมาเป็นการจัดกลุ่มแบบไม่มีข้อจำกัด ผู้เข้าร่วมจะได้รับการนำเสนอสิ่งเราทั้งหมดพร้อมกัน และได้รับคำสั่งให้แบ่งออกเป็นจำนวนไม่จำกัดของชุดย่อยที่ประกอบด้วยวัตถุที่ดูคล้ายคลึงกันบางส่วน เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ วัตถุสองชิ้นจากกลุ่มเดียวกันจะได้รับคะแนนความคล้ายคลึงเป็น "1" ตรงกันข้ามกับสิ่งเราจากกลุ่มต่างกัน จะได้รับคะแนนเป็นศูนย์ ต้องระมัดระวังกับงานประเภทนี้ เนื่องจากเป็นที่รู้จักกันดีว่าผู้เข้าร่วมมีแนวโน้มที่จะประเมินความคล้ายคลึงระหว่างวัตถุโดยใช้คุณลักษณะเพียงไม่กี่ประการ ซึ่งอาจนำไปสู่จำนวนชุดย่อยที่น้อยเกินไป (Ahn & Medin, 1992)

หลักการทั่วไปของการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ

การแบ่งสเกลแบบหลายมิติใช้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคล้ายคลึงกันของวัตถุหรือสิ่งเราแต่ละคู่ในการจัดวางวัตถุลงในปริภูมิหลายมิติ โดยความแตกต่างทางความคิดที่มีต่อวัตถุหรือสิ่งเราจะถูกแสดงเป็นระยะทางระหว่างวัตถุในปริภูมิ (Koowattanatanianchai, 2016) MDS มีการพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์มาอย่างต่อเนื่อง แต่มีหลักการพื้นฐานทั่วไป คือ การคำนวณระยะห่างระหว่างจุดข้อมูลต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกับระยะห่างเดิมของข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาได้มากที่สุด โดยมีกระบวนการวิเคราะห์เริ่มต้นจากคำนวณระยะห่างระหว่างทุกคู่ของจุดข้อมูลในมิติเดิม แล้วเก็บค่าไว้ในเมตริกซ์ระยะทาง (เมตริกซ์ D ; $D(i,j)$ คือระยะห่างระหว่างจุดข้อมูล i และ j) จากนั้นพยายามจัดวางจุดข้อมูลใหม่ใน

มิติที่ต่ำลง โดยให้ระยะห่างระหว่างคู่จุดข้อมูลใหม่ใกล้เคียงกับระยะห่างเดิมมากที่สุด ตามสมการที่ 1 และใช้การหาค่าไอเกนเวกเตอร์และค่าไอเกนของเมทริกซ์ระยะทาง เพื่อกำหนดตำแหน่งจุดข้อมูลใหม่ในมิติที่ต่ำลง (Saeed et al., 2018)

$$\min_Y \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^k (d_{ij}^X - d_{ij}^Y)^2, \dots \dots \dots \text{สมการที่ 1}$$

$$\text{โดย } d_{ij}^X = \|x_i - x_j\|^2 \text{ และ } d_{ij}^Y = \|y_i - y_j\|^2$$

นอกจากนี้ในปัจจุบันได้มีการพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูล Jaworska & Chupetlovska-Anastasova (2009) ระบุว่าหากจำแนกประเภทของ MDS ตามลักษณะของข้อมูลอินพุต สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ Non-metric MDS เช่น ข้อมูลเรียงอันดับ และ Metric MDS เช่น ข้อมูลอัตราส่วนหรืออัตราส่วน นอกจากนี้ยังสามารถใช้รูปแบบของโมเดลในการจำแนก เช่น Classical MDS (CMDs) ใช้เมทริกซ์ข้อมูลความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างเพียงเมทริกซ์เดียว หรือ Replicated MDS (RMDS) ใช้หลายเมทริกซ์ข้อมูลความคล้ายคลึงหรือความแตกต่าง ซึ่งอาจมาจากผู้สังเกตหลายคนหรือเก็บข้อมูลหลายครั้ง แต่ให้ผลลัพธ์เพียงการจัดวางจุดบนแผนภาพเดียว

เทคนิคการแบ่งสเกลแบบหลายมิติแต่ละเทคนิคมีข้อดีและข้อสังเกตที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่สนใจใช้ MDS ควรจะเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับงาน โดยผู้เขียนสรุปความแตกต่างของเทคนิคต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบเทคนิคของ MDS

เทคนิคของ MDS	ความเป็นเชิงเส้น / ไม่เป็นเชิงเส้น	ความซับซ้อน (Complexity)	ดัชนี stress
PCA	เชิงเส้น	ง่าย	ต่ำ
CMDS		ง่าย	สูง
GMDS	ไม่เป็นเชิงเส้น	ยาก	ต่ำ
NMDS		ยาก	สูง
Isomap		ยาก	ต่ำ

ตารางปรับจาก Saeed et al. (2018)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติวิเคราะห์การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ (MDS) แม้จะมีความคล้ายกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ แต่จะเป็นสถิติที่ไม่มีการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะใช้ค่า Dispersion accounted for (DAF) และ Tucker's Coefficient of Congruence ซึ่งควรมีค่าเข้าใกล้ 1.00 เป็นดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน (goodness of fit) และใช้ค่าดัชนี stress (badness of fit) เป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้ประเมินคุณภาพของการสะท้อน lower-dimensional ที่ได้จากการวิเคราะห์ เนื่องจาก MDS มุ่งหาวิธีแสดง lower-dimensional ที่สะท้อนระยะทางดั้งเดิมระหว่างจุดข้อมูลใน higher-dimensional ที่ดีที่สุด ดังนั้นจึงมักมีความผิดพลาดอยู่เสมอ stress ช่วยให้เราสามารถวัดความผิดพลาดนี้ได้ (วัชรศักดิ์ สุธหล้า และคณะ. 2562 ; Martins et al., 2009)

สูตร stress ของ Kruskal เป็นสูตรที่ใช้กันทั่วไปมากที่สุดในการคำนวณ stress โดยวัดความแตกต่างที่เป็นกำลังสองระหว่างระยะทางที่แท้จริงใน higher-dimensional และระยะทางที่สร้างขึ้นใหม่ใน lower-dimensional รวมและปรับให้เป็นมาตรฐานทั้งหมด ค่า stress ต่ำบ่งบอกถึงความพอดี ยิ่งมีค่าใกล้เคียงกับ 0 ยิ่งแสดงว่าการแสดง lower-dimensional จับภาพระยะทางดั้งเดิมในมิติที่สูงได้ดีขึ้น หรือ มีความผิดเพี้ยนน้อยลง และไม่ควรมีค่าเกิน .2 (Martins et al., 2009)

จากงานวิจัยของ Socha และ Sigler (2012) ซึ่งศึกษาวิเคราะห์แบบสอบถามกระบวนการเรียนรู้แบบปรับปรุงใหม่ (R-LPQ-2F) โดยใช้เทคนิค MDS เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติทางจิตวิทยาและโครงสร้างตัวแบบแฝงของแบบสอบถามเพื่อระบุมิติแฝง (กลยุทธ์ แรงจูงใจ) ที่ขับเคลื่อนการตอบสนองของนักศึกษาที่มหาวิทยาลัยของรัฐขนาดกลางทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายถึงการใช้ stress-I เพื่อประเมินจำนวนมิติที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ R-LPQ-2F เนื่องจากจำนวนรายการในแบบสอบถามคือ 22 รายการ ผู้วิจัยจึงเสนอให้มีมิติสูงสุดห้ามิติ (กฎทั่วไป คือ วัตถุควรมีขนาดอย่างน้อยสี่เท่าของจำนวนมิติ)

จากงานวิจัยของ วัชรศักดิ์ สุธหล้า และคณะ (2562) ซึ่งมีการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของนักศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การแบ่งสเกลแบบแบบสองมิติ ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้วิธีการเปรียบเทียบทักษะ โดยให้นักศึกษาเรียงอันดับทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลมีค่า Dispersion accounted for (DAF) ร้อยละ 95.86 ค่า S-Stress เท่ากับ .001 และ stress-I เท่ากับ .016 และวิธีการเปรียบเทียบทักษะ โดยเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลทีละคู่มีค่า S-Stress เท่ากับ .101 และ stress-I เท่ากับ .203 คณะผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการเปรียบเทียบทักษะ โดยให้เรียงอันดับ เนื่องจากการเปรียบเทียบทีละคู่มีค่า stress-I เกิน .2

การวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS

ตัวอย่างการวิเคราะห์ MDS ต่อไปนี้ เป็นสถานการณ์การหาความสัมพันธ์ระหว่างจุด A B C D E และ F โดยสร้างระยะทางของแต่ละจุดเป็นข้อมูลในรูปแบบ symmetric proximity matrix ลักษณะดังภาพที่ 2 เพื่อให้ผู้วิเคราะห์สามารถนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ในโปรแกรม SPSS ได้ ซึ่งค่าที่ได้เป็นการสมมติค่าที่เกิดจากการเปรียบเทียบ A-F เป็นรายคู่

10 :

	Poit	A	B	C	D	E	F
1	A	.00	4.50	6.20	1.80	8.00	3.40
2	B	4.50	.00	4.90	7.10	5.60	2.40
3	C	6.20	4.90	.00	6.50	1.40	4.40
4	D	1.80	7.10	6.50	.00	5.10	1.10
5	E	8.00	5.60	1.40	5.10	.00	9.20
6	F	3.40	2.40	4.40	1.10	9.20	.00

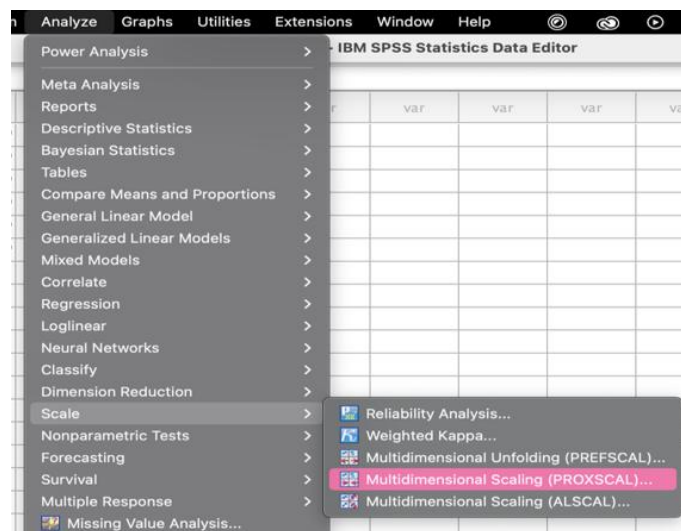
ภาพที่ 2 symmetric proximity matrix

ขั้นตอนการวิเคราะห์ MDS ด้วย SPSS

ขั้นตอนที่ 1 หลังจากกรอกข้อมูลในรูปแบบ symmetric proximity matrix เรียบร้อยแล้ว เลือก Analyze > Scale > Multidimensional Scaling (PROXSCAL) โดย PROXSCAL และ ALSCAL เป็น 2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ MDS ที่มีความแตกต่างกันในแง่ของวิธีการคำนวณและตัวเลือก ดังนี้

PROXSCAL จะใช้เมื่อต้องการลดค่า Stress (stress minimization) โดยตรงเพื่อหาการแปลงข้อมูลไปยังมิติที่ต่ำลง (lower-dimensional) และมุ่งเน้นไปที่การลดความแตกต่างระหว่างระยะทางในข้อมูลดั้งเดิมกับระยะทางในมิติที่ต่ำลง เหมาะกับข้อมูลที่วัดระดับ เช่น คะแนนจากแบบสอบถาม นอกจากนี้ยังมีตัวเลือกที่หลากหลายสำหรับการวัดระยะทาง รวมถึงระยะทางแบบยุคลิด และแบบอื่น ๆ

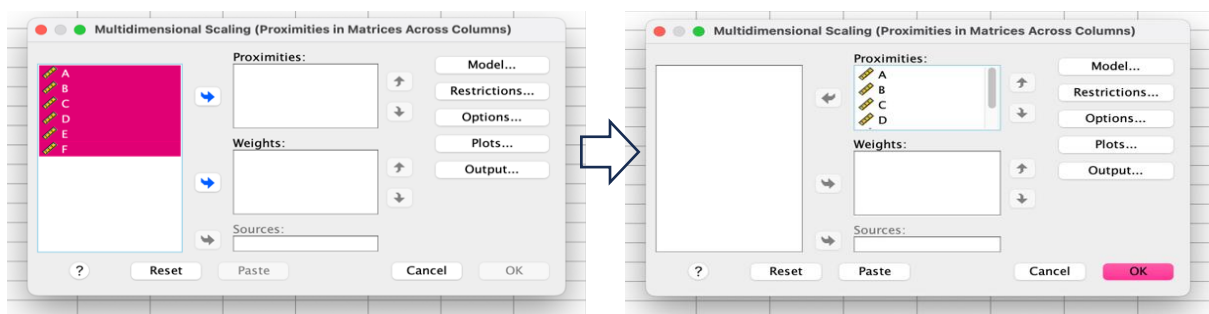
ALSCAL จะใช้เมื่อต้องการหาค่าที่เหมาะสม (fitting) โดยใช้ฟังก์ชัน monotonic หรือ nonmonotonic ขึ้นต่อนี้มุ่งเน้นไปที่การหาฟังก์ชันที่แปลงข้อมูลไปยังมิติที่ต่ำลง ซึ่งจะถูกละเลือกโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่ผู้วิเคราะห์กำหนด เช่น ความแปรปรวนที่อธิบายได้ แต่มีตัวเลือกที่จำกัดกว่า PROXSCAL รองรับเฉพาะระยะทางแบบยุคลิด และไม่มีตัวเลือกสำหรับการแปลงข้อมูล เหมาะกับข้อมูลประเภทลำดับ เช่น อันดับความชอบ



ภาพที่ 3 symmetric proximity matrix

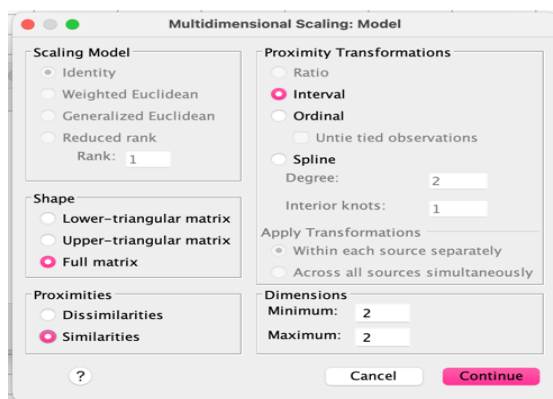
ตัวอย่างการวิเคราะห์ MDS ในบทความฉบับนี้เป็นสถานการณ์ที่สมมติให้ A B C D E และ F เป็นคะแนนจากแบบสอบถามที่ได้จากการเปรียบเทียบ ดังนั้นจึงเลือกใช้ Multidimensional Scaling แบบ PROXSCAL ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ผู้วิเคราะห์สามารถเลือกใช้แบบใดก็ได้ตามเงื่อนไขและความเหมาะสมของข้อมูลและจุดประสงค์ในการวิเคราะห์หรือวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อหน้าต่างของ Multidimensional Scaling (PROXSCAL) ปรากฏขึ้น ให้นำ A B C D E และ F ไปไว้ในช่อง Proximities



ภาพที่ 4 ขั้นตอนที่ 2

ขั้นตอนที่ 3 เลือก Model ที่กล่อง Shape เลือก Full matrix (เนื่องจากสามเหลี่ยมบนและล่างของ matrix ซ้ำกัน สามารถเลือก Lower หรือ Upper ได้ หากไม่ทำ Full matrix) ที่ Proximities เลือก Similarities ระบบจะเปลี่ยน Proximity Transformations จาก Ratio เป็น Interval โดยอัตโนมัติ จากนั้นกด Continue ใน SPSS โปรแกรมวิเคราะห์ MDS มีสองวิธีการหลักที่ใช้ในการคำนวณระยะทางระหว่างจุดข้อมูล ได้แก่

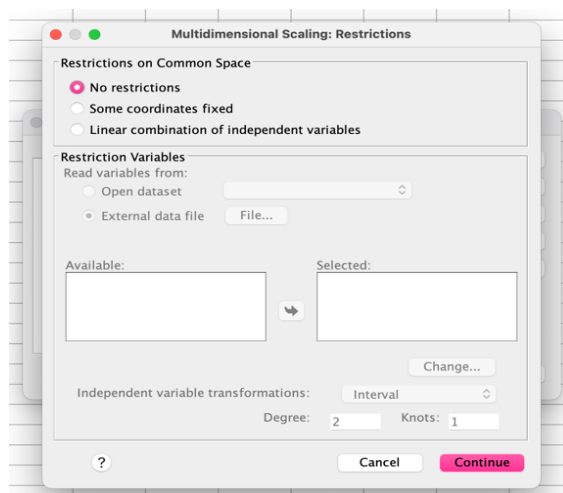


ภาพที่ 5 ขั้นตอนที่ 3

1) Similarity วัดความใกล้เคียงกันของจุดข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ค่าความคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 จุดข้อมูลที่มีค่าความคล้ายคลึงกันสูง หมายความว่าค่าของตัวแปรใกล้เคียงกัน นิยมใช้กับข้อมูลที่มีระดับ เช่น คะแนนจากแบบสอบถาม เลือกตัวเลือกนี้เมื่อต้องการวัดความใกล้เคียงกันของจุดข้อมูลเช่น ผู้บริโภคมีรสนิยมใกล้เคียงกันมากแค่ไหน

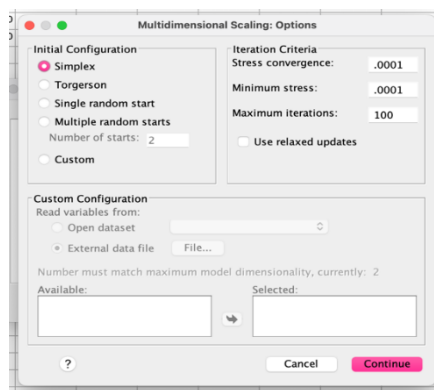
2) Dissimilarity วัดความแตกต่างกันของจุดข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าของตัวแปรต่าง ๆ ค่าความแตกต่างมักจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง ∞ จุดข้อมูลที่มีค่าความแตกต่างต่ำ หมายความว่าค่าของตัวแปรใกล้เคียงกันนิยมใช้กับข้อมูลประเภทลำดับ เช่น อันดับความชอบ เลือกตัวเลือกนี้เมื่อต้องการวัดความแตกต่างกันของจุดข้อมูล เช่น วัดว่าผู้บริโภคมีรสนิยมแตกต่างกันมากแค่ไหน

ขั้นตอนที่ 4 เลือก Restriction ที่กล่อง Restrictions on Common Space โปรแกรมจะเลือก No restrictions เป็นค่าเริ่มต้นมาให้ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากนั้นกด Continue



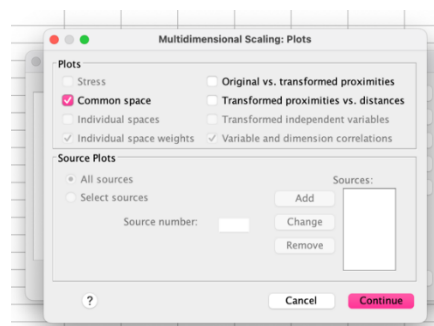
ภาพที่ 6 ขั้นตอนที่ 4

ขั้นตอนที่ 5 เลือก Options ที่กล่อง Initial Configuration โปรแกรมจะเลือก Simplex เป็นค่าเริ่มต้นมาให้ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ ส่วนที่กล่อง Iteration Criteria โปรแกรมจะตั้งค่าเริ่มต้นของ Stress convergence, Minimum stress และ Maxim Iteration มาให้เป็น .0001 .0001 และ 100 ตามลำดับ สามารถเปลี่ยนแปลงค่าได้ตามความต้องการในการวิเคราะห์ แต่ในการวิเคราะห์ตัวอย่างนี้จะไม่เปลี่ยนแปลงค่าใด ๆ จากนั้นกด Continue



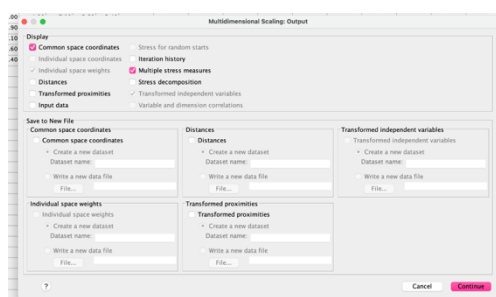
ภาพที่ 7 ขั้นตอนที่ 5

ขั้นตอนที่ 6 เลือก Plots เมื่อหน้าต่างปรากฏขึ้น ที่ Plots โปรแกรมจะเลือก Common Space เป็นค่าเริ่มต้นมาให้ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากนั้นกด Continue



ภาพที่ 8 ขั้นตอนที่ 6

ขั้นตอนที่ 7 เลือก Output ที่ Display โปรแกรมจะเลือก Common space coordinates และ Multiple stress measures เป็นค่าเริ่มต้นมาให้ ไม่ต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากนั้นกด Continue เมื่อกลับไปยังหน้าต่างหลักของ Multidimensional Scaling (PROXSCAL) เป็นที่เรียบร้อยจากนั้นกด OK



ภาพที่ 9 ขั้นตอนที่ 7

การอ่านผลการวิเคราะห์ MDS ด้วย SPSS

จากการขั้นตอนการวิเคราะห์ MDS ด้วย SPSS จะได้ผลลัพธ์ 3 ส่วนหลัก ๆ ได้แก่ ตาราง Stress and Fit Measures ตาราง Final Coordinates และรูป Objects Point

ตาราง Stress and Fit Measures จะให้ข้อมูลว่าภาพที่สร้างขึ้นด้วยมิติต่ำ (lower-dimensional representation) ซึ่งโดยทั่วไปคือ 2 หรือ 3 มิติ จับภาพระยะทางระหว่างจุดข้อมูลในพื้นที่มิติสูงดั้งเดิมได้ดีเพียงใด โดยค่า

Normalized Raw Stress คือการวัด Stress ทั่วไปใน MDS ยิ่ง Normalized Raw Stress ต่ำ เช่น 0.03 ดังตารางที่ 2 ยิ่งแสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืนที่ดี (fit) ค่า Stress-I และ Stress-II คือการวัด Stress เพิ่มเติม ซึ่งอาจไม่ใช่ค่าที่จำเป็นต้องรายงาน เพราะเป็นการให้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพอดีขึ้นอยู่กับกลไกของการวิเคราะห์ MDS เฉพาะที่ผู้วิจัยเลือกใช้จากตัวอย่างจะสังเกตเห็นว่าค่า Stress-I มีค่าที่ใกล้เคียง 0 (.17434) แสดงให้เห็นว่ามีการรักษาโครงสร้างดั้งเดิมในมิติต่ำได้อย่างเหมาะสม ส่วนค่า Stress-II มีค่าที่ไม่ใกล้เคียง 0 (.57075) แสดงถึงความไม่ปกติในการวิเคราะห์ เพราะค่า Stress-II ที่สูงเมื่อเทียบกับ Stress-I แสดงถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับการ fit หาก Stress-II มีค่าที่สูงเมื่อเทียบกับ Stress-I อาจบ่งบอกถึงข้อจำกัดบางประการในสร้างความสอดคล้องกลมกลืน ส่วนค่า S-Stress (.10783) ซึ่งต่ำกว่า Stress-I บ่งบอกการสร้างภาพขึ้นด้วยมิติต่ำจับความสัมพันธ์ระหว่างจุดข้อมูลได้ดี แม้ว่าข้อมูลอาจไม่ใช่ข้อมูลเมตริกที่สมบูรณ์แบบ แต่ยังคงจับความสัมพันธ์ที่สำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความแปรปรวนที่อธิบายได้ (DAF) จะเป็นค่าที่บ่งบอกถึงสัดส่วนของความแปรปรวนในระยะทางดั้งเดิมที่อธิบายโดยการสร้างภาพขึ้นด้วยมิติต่ำ จากตารางที่พบว่า ค่า DAF ค่อนข้างสูง (0.9696) แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืน (fit) ที่ดี ส่วนสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของ Tucker จะแสดงถึงความคล้ายคลึงกันระหว่างระยะทางดั้งเดิมและระยะทางที่สร้างขึ้นใหม่ในพื้นที่มิติต่ำ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 (.98469) แสดงถึงความสอดคล้องกลมกลืน (fit) ที่ดี

ตารางที่ 2 Stress and Fit Measures

Normalized Raw Stress	.03039
Stress-I	.17434 ^a
Stress-II	.57075 ^a
S-Stress	.10783 ^b
Dispersion Accounted For (D.A.F.)	.96961
Tucker's Coefficient of Congruence	.98469

ตารางที่ 3 Final Coordinates

	Dimension	
	1	2
A	.246	-.561
B	-.267	.490
C	-.455	-.464
D	-.691	.212
E	.417	.112
F	.750	.210

ตารางที่ 3 Final Coordinates จะให้ข้อมูลซึ่งเป็นพิกัดสุดท้ายของจุดข้อมูล (A B C D E และ F) ในพื้นที่สองมิติ (แสดงโดยมิติ 1 และมิติ 2) พิกัดเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ MDS ซึ่งมีเป้าหมายในการค้นหาภาพที่สร้างขึ้นด้วยมิติ

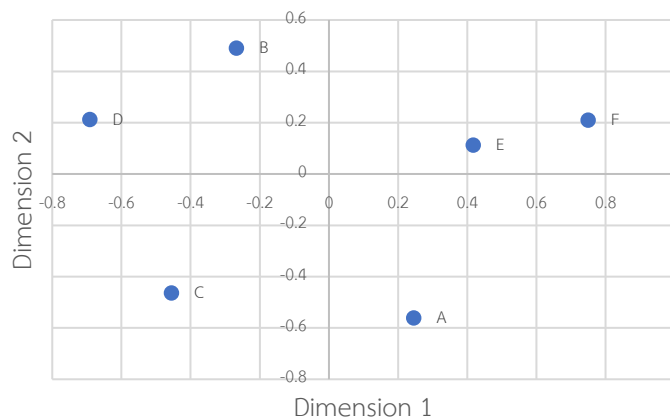
ต่ำ (lower-dimensional representation) ที่สะท้อนความคล้ายคลึงกันดั้งเดิมระหว่างจุดข้อมูลได้ดีที่สุด การตีความตารางนี้จะสอดคล้องกับภาพที่ 9 Object Point จากข้อมูลในตารางที่ 3 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของแต่ละจุดได้ดังนี้

จุด A ค่าเป็นบวกในมิติที่ 1 และเป็นลบในมิติที่ 2 จากภาพที่ 9 จุด A จึงอยู่ในพื้นที่ล่างขวา จึงแยกจุด A เป็น 1 กลุ่ม

จุด C มีค่าเป็นลบในมิติที่ 1 และเป็นลบในมิติที่ 2 จากภาพที่ 9 จุด C จึงอยู่ในพื้นที่ล่างซ้าย จึงแยกจุด C เป็นอีก 1 กลุ่ม

จุด B และ D มีค่าเป็นลบในมิติที่ 1 และเป็นบวกในมิติที่ 2 จากภาพที่ 9 จุด B และ D จึงอยู่ในพื้นที่เดียวกันที่บนซ้าย จึงแยกจุด B และ D เป็นอีก 1 กลุ่ม

จุด E และ F มีค่าเป็นบวกในมิติที่ 1 และเป็นบวกในมิติที่ 2 จากภาพที่ 9 จุด E และ F จึงอยู่ในพื้นที่เดียวกันที่บนขวา จึงแยกจุด E และ F เป็นอีก 1 กลุ่ม



ภาพที่ 10 Object Points

จากภาพที่ 10 จะเห็นได้ว่าจุดที่อยู่ใกล้กันหรือในพื้นที่เดียวกันจะถูกมองว่ามีความสัมพันธ์กัน หากสมมติให้ A B C D E และ F เป็นข้อคำถาม ก็จะสามารถอนุมานได้ว่า B และ D ถ้ามองในเรื่องเดียวกัน และ E และ F ถ้ามองในเรื่องเดียวกัน โดยการนำค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อที่เปรียบเทียบกับกันมาสร้างเป็นตาราง Matrix แล้ววิเคราะห์ด้วย MDS ก็จะทำให้สารสนเทศตามที่ได้กล่าวไว้

ผลกระทบของ MDS ต่อการศึกษา

การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ (Multidimensional Scaling: MDS) ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อการศึกษามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจมุมมอง ทักษะ ความต้องการ และการรับรู้ของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาในลักษณะที่ซับซ้อนแต่สามารถมองเห็นในเชิงภาพรวมได้อย่างชัดเจน 1) ด้านการประเมินและการสำรวจความคิดเห็นในเชิงคุณภาพ MDS ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ทักษะของนักเรียนต่อรายวิชา แรงจูงใจในการเรียน หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแปลงข้อมูลเหล่านั้นให้อยู่ในรูปของแผนที่รับรู้ (Perceptual Map) ซึ่งสะดวกต่อการตีความและการวางแผนปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการออกแบบหลักสูตรและการวางแผนการเรียนรู้ ข้อมูลจาก MDS สามารถใช้เพื่อจำแนกกลุ่มผู้เรียนตามรูปแบบการรับรู้ที่คล้ายกัน ซึ่งช่วยในการออกแบบหลักสูตรหรือสื่อการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการประเมินผลแบบองค์รวม MDS สามารถใช้ควบคู่กับการประเมินผลแบบใหม่ ๆ เช่น การประเมินตามสมรรถนะ การประเมินตามทักษะศตวรรษที่ 21 โดยช่วยให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์การเรียนรู้ในหลายมิติพร้อมกัน 4) ด้านการวิจัยทางการศึกษา MDS เป็น

เครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยทางการศึกษามีความลึกและละเอียดมากขึ้น เช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จทางการเรียน การวิจัยแนวโน้ม หรือการประเมินสภาพลักษณะของสถาบัน (Dochy & McDowell, 1997; Davidson, 1983) ตัวอย่างงานวิจัยที่ใช้ MDS ในบริบทการศึกษา Davidson (1983) ใช้ MDS เพื่อสำรวจความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร และพบว่าเครื่องมือนี้สามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายวิชาได้อย่างชัดเจน ช่วยให้ครูสามารถวางแผนการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมยิ่งขึ้น Dochy & McDowell (1997) ใช้ MDS ในการเปรียบเทียบแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Assessment for Learning) Mok (2001) นำเสนอการประยุกต์ใช้ MDS ในการวิเคราะห์การตอบสนองของนักเรียนต่อการปฏิบัติการประเมินผลในห้องเรียน โดยใช้เพื่อจำแนกความคิดเห็นของผู้เรียนในเชิงภาพรวม MDS ถือเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพในการศึกษาทางการศึกษา โดยช่วยแสดงให้เห็นถึงมุมมองของผู้เรียน ความแตกต่างในความคิดเห็น และโครงสร้างของข้อมูลที่ซับซ้อนในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ส่งผลต่อการออกแบบหลักสูตร การประเมินผล การพัฒนาการเรียนรู้ และงานวิจัยเชิงนโยบายทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อสังเกตของการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ

1. การจะสร้างแบบวัดที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วย MDS ต้องสร้างข้อคำถามที่มีการเปรียบเทียบ อาจจะเปรียบเทียบรายคู่ หรือเปรียบเทียบแบบเรียงอันดับก็ได้ แต่จะไม่สามารถใช้ได้กับข้อมูลที่ไม่มีการนำตัวแปรหรือคุณลักษณะอย่างน้อย 2 ด้าน มาเปรียบเทียบกันเช่นแบบสอบถามทั่วไปที่นิยามใช้กันแบบมาตรฐานค่าปกติ
2. เทคนิคของ MDS มีหลายประเภท ซึ่งเทคนิคแต่ละประเภทมีข้อดีและข้อจำกัดที่ต่างกัน ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย MDS ผู้วิจัยควรเลือกใช้เทคนิคที่เหมาะสมกับปัญหาวิจัยหรือลักษณะของข้อมูลอินพุต เนื่องจากหากเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้ผลของการวิเคราะห์คลาดเคลื่อนและไม่สามารถตอบคำถามวิจัยได้ถูกต้อง
3. ผลลัพธ์ของ MDS อาจตีความได้ยาก ขึ้นอยู่กับวิธีการเลือกมิติและวิธีการแสดงข้อมูล ความหมายของพิกัดในมิติที่ลดลงอาจไม่ชัดเจนเสมอไป จำเป็นต้องมีการตีความผลเพิ่มเติมโดยผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง

บทสรุป

การแบ่งสเกลแบบหลายมิติ (Multidimensional Scaling: MDS) เป็นเทคนิคทางสถิติที่นิยมใช้ในการวิเคราะห์ชุดข้อมูลที่มีหลายมิติ โดยช่วยลดความซับซ้อนของข้อมูลให้อยู่ในมิติที่ต่ำลง ทำให้สามารถมองเห็นโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างรายการต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น งานวิจัยทางการตลาดมักนำ MDS มาใช้สร้างแผนที่รับรู้ เพื่อแสดงตำแหน่งของผลิตภัณฑ์คู่แข่งบนแกนประเมินคุณลักษณะต่าง ๆ ข้อดีที่สำคัญของ MDS คือไม่ต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสร้างเกณฑ์ของตนเองได้ นอกจากนี้ยังช่วยระบุความสำคัญของมิติการประเมินต่าง ๆ และสามารถทำการวิเคราะห์ได้ทั้งระดับกลุ่มและระดับบุคคล แม้จะมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การตีความผลลัพธ์อาจยาก ผลลัพธ์ขึ้นกับวิธีการวัดระยะทาง และอาจไม่เหมาะกับชุดข้อมูลมิติสูงมากนัก แต่โดยรวมแล้ว MDS ถือเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ ช่วยให้เข้าใจโครงสร้างและความสัมพันธ์ของข้อมูลได้ดียิ่งขึ้น แต่ก็ต้องใช้อย่างระมัดระวังและคำนึงถึงข้อจำกัดด้วย นอกจากนี้ MDS สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยทางการศึกษาได้หลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์การเรียนรู้ของนักเรียนหรือนักศึกษาต่อหลักสูตรรายวิชาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนมีมุมมองต่อแต่ละองค์ประกอบในลักษณะใด การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู นักเรียน และผู้ปกครองเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่ม การประเมินทัศนคติและแรงจูงใจในการเรียนรู้ โดยใช้ MDS แสดงความใกล้เคียงหรือความแตกต่างของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้เรียน การออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความคาดหวังหรือความต้องการของนักเรียนในรูปแบบที่มองเห็นได้ชัดเจน ดังนั้น MDS จึงเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพสูงในการช่วยให้นักวิจัยทางการศึกษาเข้าใจข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับ

การรับรู้ มุมมอง และทัศนคติของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการแบ่งสเกลแบบหลายมิติ (Multidimensional Scaling: MDS) ในบทความฉบับนี้ ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าในบริบทของงานวิจัยทางการศึกษา ทั้งในด้านทฤษฎี กระบวนการ และการประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก บทความได้สังเคราะห์ กระบวนการใช้ MDS อย่างเป็นระบบในบริบททางการศึกษา โดยอธิบายขั้นตอนตั้งแต่การกำหนดปัญหาวิจัย การสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลในรูปแบบการเปรียบเทียบ การเลือกประเภทของข้อมูลและเทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสม ไปจนถึงการแปลผลด้วยดัชนีต่าง ๆ เช่น ค่า Stress, ค่า DAF และค่า Tucker's Coefficient of Congruence ซึ่งองค์ความรู้นี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างที่ยังขาดแนวทางการใช้เทคนิคทางสถิติเชิงซ้อนอย่าง MDS ในงานวิจัยด้านการศึกษา

ประการที่สอง บทความได้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ MDS เพื่อ วิเคราะห์และแสดงออกซึ่งมุมมอง ทัศนคติ และการรับรู้ของผู้เรียน ที่มีความซับซ้อน ให้อยู่ในรูปของแผนที่รับรู้ (Perceptual Map) ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินความพึงพอใจหรือแรงจูงใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ความรู้นี้แสดงให้เห็นว่า MDS เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในเชิงภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ

ประการที่สาม บทความได้เน้นย้ำถึงศักยภาพของ MDS ในฐานะ เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงนโยบายและการบริหารการศึกษา โดยสามารถนำมาใช้ในการจำแนกกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์โครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ และช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ด้านการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งนับเป็นการขยายขอบเขตของการใช้ MDS จากงานวิจัยด้านการตลาดหรือจิตวิทยา สู่บริบทของการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

โดยสรุป องค์ความรู้ใหม่จากบทความนี้สะท้อนให้เห็นว่า MDS ไม่เพียงเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ลดความซับซ้อนของข้อมูลเท่านั้น หากแต่ยังสามารถพัฒนาเป็นเครื่องมือทางการศึกษาในการสร้างความเข้าใจข้อมูลเชิงลึก ส่งเสริมการประเมินผล และสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ในมิติที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

วัชรศักดิ์ สุดหล้า, ลภัสพิชชา สุรวาทกุล, อภิสิทธิ์ ตามสัจย์, ทิพย์ทัศน์ ชินตาปัญญากุล, และสังวรณัฏฐ์ จัตุระโทก. (2562).

นักศึกษาให้ความสำคัญกับทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลอย่างไร? การศึกษานำร่องโดยใช้การวิเคราะห์เอเอ็มดีเอส และเอเอ็มดียู. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 13(1), 114-130.

<https://ir.stou.ac.th/bitstream/123456789/618/1/43332.pdf>

Ahn, W., & Medin, D. (1992). A two-stage model of category construction. *Cognitive Science*, 16(1), 81-121.

Bowen, W. M., & Owusu-Agyemang, S. (2020). *Scaling, Multidimensional*. *International Encyclopedia of Human Geography*, 12(1), 97-102. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102295-5.10578-5>.

Davison, M. (1983). *Multidimensional scaling*. John Wiley & Sons.

Davidson, M. L. (1983). *Multidimensional scaling and its application in education*. *Journal of Educational Measurement*, 20(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1745-3984.1983.tb00200.x>

- Dochy, F., & McDowell, L. (1997). **Assessment as a tool for learning.** *Studies in Educational Evaluation*, 23(4), 279–298. [https://doi.org/10.1016/S0191-491X\(97\)86211-6](https://doi.org/10.1016/S0191-491X(97)86211-6)
- Groenen, P. J., & van de Velden, M. (2016). **Multidimensional scaling by majorization.** *Journal of Statistical Software*, 73(8). <https://doi.org/10.18637/jss.v073.i08>.
- Hout, Michael C, et al. “Using Multidimensional Scaling to Quantify Similarity in Visual Search and Beyond.” *Attention, Perception & Psychophysics*, 78(1), 3–20, <https://doi.org/10.3758/s13414-015-1010-6>.
- Jaworska, N., & Chupetlovska-Anastasova, A. (2009). **A review of multidimensional scaling (MDS) and its utility in various psychological domains.** *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.20982/tqmp.05.1.p001>.
- Martins, A. a. F., Cardoso, M. G. M. S., & Pinto, I. M. S. (2009). **Multidimensional Unfolding and the use of alternative input scales.** *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 17(3), 195–204. <https://doi.org/10.1057/jt.2009.10>.
- McQuitty, S. (2017). **The purposes of multivariate data analysis methods: An applied commentary.** *Journal of African Business*, 19(1), 124–142. <https://doi.org/10.1080/15228916.2017.1374816>.
- Mok, M. M. C. (2001). **From traditional to new assessment practices: A review of the assessment reform in Hong Kong.** *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 8(2), 225–236. <https://doi.org/10.1080/09695940123778>
- Koowattanachai, N. (2016). **Research Methods in Finance [Unpublished manuscript].** Department of business administration, Kasetsart university. <https://fin.bus.ku.ac.th/01131591%20Financial%20Research/Lecture%20Slides/Multivariate%20Statistical%20Analysis.pdf#page=2.00>.
- Saeed, N., Nam, H., Haq, M. I. U., & Muhammad Saqib, D. B. (2018). **A survey on multidimensional scaling.** *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 51(3), 1-25. <https://doi.org/10.1145/3178155>.
- Schiffman, S., Reynolds, M. & Young, F. (1981). **Introduction to multidimensional scaling: theory, method, and applications.** Academic Press.
- Skin, H.J., & Nosofsky, R.M. (1992). **Similarity scaling studies of dot pattern classification and recognition.** *Journal of Experimental Psychology*, 121(1), 278-304.
- Stevens, S.S. (1971). **Issues in psychophysical measurement.** *Psychological Review*, 78(1), 426-450.
- Socha, A., & Sigler, E. A. (2012). **Using multidimensional scaling to improve functionality of the Revised Learning Process Questionnaire.** *Assessment and Evaluation in Higher Education/Assessment & Evaluation in Higher Education*, 37(4), 409–425. <https://doi.org/10.1080/02602938.2010.536835>.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
THE PARTICIPATION IN ACADEMIC AFFAIR ADMINISTRATION
OF THE BASIC EDUCATION COMMITTEE OF THE GROUP OF
SUAN KULARB WITTAYALAI SCHOOLS

ศักดิ์ศิริ พามา¹, ปนิดา เนื่องพะยอม², ธันยนันท์ ทองบุญตา³
Saksiri Pama¹, Panida Nuengphanom², Thanyanan Thongboonta³

Corresponding Author E-mail: saksiri-001@sk-thonburi.ac.th

Received: Feb 08, 2025; Revised: Mar 14, 2025; Accepted: Mar 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการจำแนกตามวาระการดำรงตำแหน่ง การก่อตั้งของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย 11 แห่ง รวม 165 คน ได้แก่ ประธานคณะกรรมการ 11 คน ผู้บริหาร 11 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ 66 คน ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์/องค์กรศาสนา 22 รูป/คน ผู้แทนผู้ประกอบการ 11 คน ผู้แทนครู 11 คน ศิษย์เก่า 11 คน ผู้แทนองค์กรชุมชน 11 คน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยจำแนกตาม วาระการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน การก่อตั้งของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขนาดของสถานศึกษารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University.

^{2,3} ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{2,3} Advisor, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University.

Abstract

This study aimed to 1) study the participation of the basic education board in the participation in academic affair administration of the basic education committee of the Group of Suan Kularb Wittayalai Schools and, 2) compare the participation in academic administration among these boards, categorized by term of office, age of the institution, and school size. The population and sample for this study included the basic education board members from 11 Suankularb College network schools, totaling 165 individuals. These included 11 board chairs, 11 school administrators, 66 experts, 22 religious' representatives (monks or other religious organization representatives), 11 parent representatives, 11 teacher representatives, 11 alumni representatives, 11 community organization representatives, and 11 local government representatives. The data collection tool was a questionnaire with an overall reliability of 0.956. The data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, such as t-test, one-way ANOVA, and pairwise comparison of mean differences using Scheffe's Method. Findings indicated that:

1) Overall, board participation in academic administration was at the highest level across four key aspects, ranked as follows: development of learning resources, development of the school curriculum, educational supervision, and development of internal quality assurance systems. 2) A comparison of the participation in academic affair administration of the basic education committee of the Group of Suan Kularb Wittayalai Schools, categorized by term of office, showed no significant differences in the overall and each aspect. However, the establishment of the school showed statistically significant differences in the overall and in each aspect at the .01 level. Additionally, school size showed statistically significant differences in each aspect at the .01 level.

.....
Keywords : Participation, Academic Administration, Basic Education School Board

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำ และสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการกระจายอำนาจจากรัฐสู่สถานศึกษา ตามกรอบพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 8, 9 และ 39 เพื่อให้ทุกภาคส่วนร่วมมือในการจัดการศึกษา รวมถึงชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ (2552: 4 - 5) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในระบบการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยให้มีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสถานศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรศาสนาและเอกชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 136) โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศศึกษา การวัดและประเมินผล ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปยังเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและสร้างประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2553: 14) และสอดคล้องกับ ลัญจกร นิลกาญจน์ กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นบทบาทสำคัญของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ในการเข้ามามีส่วนร่วมในด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล นิเทศการศึกษา รวมถึงการจัดระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ลัญจกร นิลกาญจน์ (2557 : 90-98)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้ง จากแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมทางวิชาการชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมทางวิชาการเป็นแนวการจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทยและความเป็นสากล การจะสร้างผู้เรียนให้มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ ทุก ๆ คน ต้องมีส่วนร่วม นั่นคือ ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของโรงเรียนให้เต็มกำลังความสามารถ จากการศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย พบว่า ในแต่ละปีมีข้าราชการครูย้ายเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนค่อนข้างต่ำลง ซึ่งสาเหตุจากการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู และองค์กรภายนอก รวมถึงนโยบายในการบริหารงานของสถานศึกษา การบริหารที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของครู คุณภาพของบุคลากรทรัพยากรที่สนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคของหน่วยงานซึ่งเป็นระบบราชการ และอาจเกิดจากปัญหาเรื่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขาดความพร้อม และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งส่งผลให้คุณภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (2558 : 204-205) รวมถึงสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อมูล ให้ความเห็นชอบ เสนอแนะ กำกับดูแล และสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555 : 63) อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการมักประกอบด้วยบุคคลที่มีความหลากหลายด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์ หน้าที่การงาน และเวลาที่สามารถเข้าร่วมประชุม แม้จะมีบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ชัดเจน แต่ยังคงได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษาเพื่อเสริมความเข้าใจในบทบาทที่แท้จริง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารบางส่วนยังไม่เต็มใจแบ่งปันอำนาจ

การบริหาร และอาจให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการไม่เพียงพอ อีกทั้งการขาดแนวทางหรือเกณฑ์ที่ชัดเจนสำหรับการทำางานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน และอาจกระทบต่อความราบรื่นในการปฏิบัติงานและการเข้าร่วมประชุมจากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เมื่อจำแนกตาม วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา การก่อตั้งของสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ และ เพื่อให้โรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้ข้อมูลจากสภาพที่เป็นจริงของการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสนับสนุน ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา สามารถนำข้อมูลไปปรับกระบวนการทำงานและการประสานงานความร่วมมือในการในการบริหารวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรโรงเรียนในเครือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยจำแนกตาม วาระการดำรงตำแหน่ง การก่อตั้งของสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

ธริศร เทียบปาน (2562 : 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารสามารถใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) มาประยุกต์ใช้ก็จะเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

อริวัฒน์ พันธรัตน์ (2562 : 19) การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา ครอบคลุมงานหลักสูตร การเรียนการสอน วัดผล และประเมินผล ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความก้าวหน้า หากบริหารอย่างมีคุณภาพ จะช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการกำหนดนโยบาย หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ทั้งนี้ ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนผู้เรียนและชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา การบริหารที่มีคุณภาพจึงช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา สถานศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่หลักสูตรและสถานศึกษากำหนด ผู้วิจัยนำเสนอด้วยกระบวนการบริหาร PDCA ดังนี้

1. การวางแผน (Plan: P) เป็นการเตรียมงานและทรัพยากรเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยรวมถึงการวางแผนวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.1 การวางแผนงานวิชาการ คือการกำหนดทิศทางการบริหารด้านวิชาการ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนโครงการและกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากร และการวางแผนโครงสร้างการบริหาร

1.2 การพัฒนาหลักสูตร คือการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้และความต้องการของท้องถิ่น เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและสาระการเรียนรู้ พร้อมวิธีการประเมินผลและนำหลักสูตรไปใช้จริง

2. การปฏิบัติตามแผน (Do: D) เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร อันได้แก่ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้รวมถึงการพัฒนาหรือการจัดเตรียมแหล่งเรียนทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การตรวจสอบ (Check: C) การดำเนินงานเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการจัดการสอนของครู เพื่อประเมินผลการบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร รวมถึงการนิเทศการศึกษาที่ติดตาม ช่วยเหลือ แนะนำ และสนับสนุนครู/บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนด โดยผู้บริหารและผู้นิเทศควรกำหนดแผนการนิเทศเพื่อให้การบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย

4. การปรับปรุง (Act: A) การดำเนินงานเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางปรับปรุงผลผลิตจากการดำเนินงาน วิชาการ ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน ดำเนินงาน และตรวจสอบผลลัพธ์ เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและตอบสนองความคาดหวังของสังคมและผู้รับบริการ

3. ความหมายหลักการและแนวคิดการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2551 : 44) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวังและประสบผลสำเร็จ

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมว่าเป็นการจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์กรที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยรวมถึงการสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน ดำเนินการ ติดตามผล และรับผลประโยชน์จากโครงการหรือนโยบายต่าง ๆ ทั้งนี้ เน้นความรับผิดชอบร่วมกันและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 51) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์คณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกที่หลากหลาย ผู้แทนผู้ปกครองสะท้อนปัญหาและความต้องการด้านคุณภาพการศึกษา ผู้แทนครูให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนและรายงานผลการจัดการศึกษา ผู้แทนองค์กรชุมชนสะท้อนปัญหาและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนผ่านภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะบุคคลที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน กิจกรรมของสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเลขานุการ สถานศึกษาขนาดเล็กมี 9 คน ขนาดใหญ่มี 15 คน วาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถแต่งตั้งใหม่ได้แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

สรุปได้ว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นคณะบุคคลที่ทำงานร่วมกับสถานศึกษา เพื่อกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกที่หลากหลาย ประกอบด้วยผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเลขานุการ ขนาดของคณะกรรมการขึ้นอยู่กับขนาดสถานศึกษา 9 คนสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก และ 15 คนสำหรับสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี และสามารถแต่งตั้งใหม่ได้แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

5. การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการบริหารงานวิชาการ

5.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553 : 1) หลักสูตรสถานศึกษา (School-based curriculum) คือ แผนการจัดการศึกษาโดยคณะกรรมการของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี ความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้ ส่งเสริมการรู้จักจัดการตนเอง และการอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข โดยไม่ ขัดต่อความมั่นคงของชาติและสิทธิมนุษยชน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554 : 123 - 124) กล่าวว่า หลักสูตรสถานศึกษาเป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เพื่อวางแผนและออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม วัฒนธรรม และ สิ่งแวดล้อมในชุมชน เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น การคิดวิเคราะห์ ใฝ่รู้ มีวินัย และจิตสาธารณะ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ตามพระราชดำรัสที่ว่า "ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐานของความดีทุกอย่าง" คุณลักษณะเหล่านี้จะถูกรวมเป็นบุคลิกภาพของผู้เรียนผ่านการจัดการหลักสูตรที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาคือการปรับหลักสูตรแกนกลางให้เหมาะกับบริบทของ สถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น เน้นภูมิ ปัญญาท้องถิ่นและการเรียนรู้ที่ใช้ได้จริง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และส่งเสริมให้ผู้เรียนดำรงชีวิตในสังคมอย่างมี ความสุข

5.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

ปริญญารัตน์ ตั้งคุณานันต์ (2563 : 205) กล่าวว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การจัดการให้เกิดความคุ้มค่าและ ยั่งยืน ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านกระบวนการที่เหมาะสมแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ใช้แหล่งเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาแหล่งเรียนรู้คือการจัดหาและใช้ข้อมูล สารสนเทศ และประสบการณ์จากแหล่งต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยมีการวางแผนและประเมินผลให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

5.3 การนิเทศการศึกษา

จิตติมา วรรณศรี (2557 : 107) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาคือความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียน และสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 2) การนิเทศการศึกษาคือ กระบวนการช่วยเหลือ ชี้แนะ และพัฒนาเพื่อให้การบริหารและการเรียนการสอนมีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารที่เป็นระบบ มุ่งช่วยเหลือและแนะนำครูเพื่อ พัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียน

5.4 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2550: ก) การประกัน คุณภาพการศึกษาคือการบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม

อำนาจ วิทยานุกูล (2557 : 21) การประกันคุณภาพการศึกษาคือแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการ ยอมรับจากสังคมในการจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และเน้นการบริหารที่มี ประสิทธิภาพเพื่อผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม

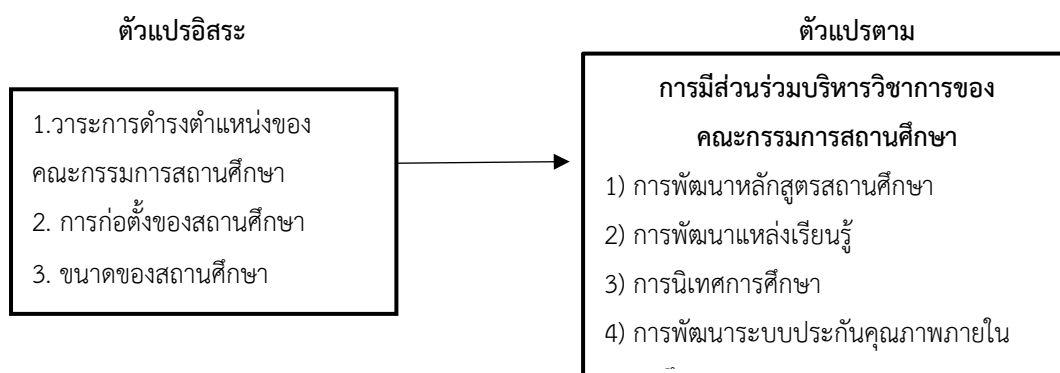
สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย เกี่ยวข้องกับการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้สถานศึกษาจัดการศึกษาตามมาตรฐานและสร้างความ เชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการทางการศึกษา

6. บริบทของเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย 11 แห่ง

บริบทของเครือข่ายโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย 11 แห่ง ประกอบด้วย 1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (อักษรย่อ ส.ก.) 2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี (อักษรย่อ ส.ก.น.) 3. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ (อักษรย่อ ส.ก.ส.) 4. โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี (อักษรย่อ ส.ก.ป.) 5. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รังสิต (อักษรย่อ ส.ก.ร.) 6. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เพชรบูรณ์ (อักษรย่อ ส.ก.พ.) 7. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี (อักษรย่อ ส.ก.ช.) 8. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย สระบุรี (อักษรย่อ ส.ก.บ.) 9. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (จิระประวัตติ) นครสวรรค์ (อักษรย่อ ส.ก.จ.) 10. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี (อักษรย่อ ส.ก.ธ.) 11. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นครศรีธรรมราช (อักษรย่อ ส.ก.นศ.)

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) กรมวิชาการ (2544) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กมล ศิริบรรณ (2539) รัชนิยา สีหะวงษ์ (2558) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 อภิชา พุ่มพวง พิชชาพร ชัยบุญมา (2562) Faber & Shearon (1970, P 421) ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) อำภา บุญช่วย (2533) ยุทธนา เกื้อกุล (2560) ชาริ มณีศรี (2552) ไกรสิทธิ์ ดิบุรณ์ (2566) จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย จำนวน 11 แห่ง รวม 165 คน โดยเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการสถานศึกษา การก่อตั้งของสถานศึกษา และ ขนาดสถานศึกษา

2. แบบสอบถามระดับความคิดเห็นการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือข่ายสวนกุหลาบวิทยาลัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีลักษณะ

เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) มี 5 ระดับ

แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยใช้วิธีการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลอง (Try-Out) กับผู้ที่เคยเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี และ โรงเรียนโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย สมุทรปราการ จำนวน 30 คน และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค. (Cronbach 1990: PP 202 - 204) โดยมีค่าทั้งฉบับอยู่ที่ 0.956

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย และ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ทั้ง 11 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำตัวเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางออนไลน์
2. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเองโดยได้รับกลับคืนมาจำนวน 165 ชุด คืนเป็นร้อยละ 100 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการสถานศึกษา การก่อตั้งของสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีสองกลุ่ม ได้แก่ วาระการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t-test independent)
4. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีสามกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ การก่อตั้งของสถานศึกษา และ ขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

1. ผลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือข่าย
กุหลาบวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือข่ายกุหลาบวิทยาลัย

สถานภาพ	ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	
	(N = 165)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. วาระการดำรงตำแหน่ง		
1 วาระ	102	61.8
2 วาระ	63	38.2
รวม	165	100.00
2. การก่อตั้งของสถานศึกษา		
ต่ำกว่า 20 ปี	30	18.2
21 – 45 ปี	90	54.5
46 ปีขึ้นไป	45	27.3
รวม	165	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดกลาง	15	9.1
สถานศึกษาขนาดใหญ่	44	26.7
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	106	64.2
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 165 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีวาระการดำรงตำแหน่ง 1 วาระ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 และ วาระการดำรงตำแหน่ง 2 วาระ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตามลำดับ การก่อตั้งของสถานศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการก่อตั้งสถานศึกษา 21-45 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือ การก่อตั้งสถานศึกษา 46 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และการก่อตั้งสถานศึกษาต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ตามลำดับ ขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือ สวนกุหลาบวิทยาลัย	ระดับการมีส่วนร่วม (N = 165)		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.59	0.31	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.60	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.57	0.36	มากที่สุด
4. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา	4.52	0.34	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.26) และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.31) 3) ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.36) และ 4) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.34)

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยจำแนกตาม วาระการดำรงตำแหน่ง การก่อตั้งของสถานศึกษา และ ขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามวาระการดำรงตำแหน่ง

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย		วาระการดำรงตำแหน่ง				t	p
		1 วาระ n=102		2 วาระ n= 63			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.60	0.33	4.57	0.27	0.579	.563
2.	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.62	0.31	4.56	0.29	1.143	.255
3.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.56	0.38	4.59	0.33	-0.548	.584
4.	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.53	0.34	4.50	0.34	0.539	.591
รวมเฉลี่ย		4.58	0.28	4.56	0.23	.489	.625

จากตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามวาระการดำรงตำแหน่ง พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามการก่อตั้งของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวน กุหลาบวิทยาลัย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.805	2	.902	10.147*	.000
	ภายในกลุ่ม	14.408	162	.089		
	รวม	16.213	164			
2. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.119	2	.559	6.419**	.002
	ภายในกลุ่ม	14.117	162	.087		
	รวม	15.235	164			
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.223	2	.612	4.801*	.009
	ภายในกลุ่ม	20.636	162	.127		
	รวม	21.859	164			
4. ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.285	2	.142	1.197	.305
	ภายในกลุ่ม	19.287	162	.119		
	รวม	19.572	164			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	.980	2	.490	7.642**	.001
	ภายในกลุ่ม	10.392	162	.064		
	รวม	11.373	164			

**p ≤ .01

*p ≤ .05

จากตารางที่ 4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามการก่อตั้งของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามการก่อตั้งของสถานศึกษา ภาพรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วิชาการของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนใน เครือสวนกุหลาบวิทยาลัย	การก่อตั้งของ สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 20 ปี	21-45 ปี	46 ปีขึ้นไป
		$\bar{X}$	4.46	4.64	4.50
ภาพรวม	ต่ำกว่า 20 ปี	4.46		-.180**	-.313
	21 – 45 ปี	4.64			.133**
	46 ปีขึ้นไป	4.50			

*p ≤ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามการก่อตั้งของสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน จำนวน 2 รายคู่ ได้แก่ 1) การก่อตั้งของสถานศึกษาต่ำกว่า 20 ปี กับ การก่อตั้งของสถานศึกษา 21-45 ปี 2) การก่อตั้งของสถานศึกษา 21 – 45 ปี กับ การก่อตั้งของสถานศึกษา 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้น พื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบ วิทยาลัย		แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.119	2	.060	0.600	.550
		ภายในกลุ่ม	16.094	162	.099		
		รวม	16.213	164			
2.	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.212	2	.106	1.143	.321
		ภายในกลุ่ม	15.023	162	.093		
		รวม	15.235	164			
3.	ด้านการนิเทศการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.328	2	.664	5.238**	.006
		ภายในกลุ่ม	20.532	162	.127		
		รวม	21.859	164			
4.	ด้านการพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.321	2	.160	1.349	.262
		ภายในกลุ่ม	19.251	162	.119		
		รวม	.350	164			
รวมเฉลี่ย		ระหว่างกลุ่ม	.350	2	.175	2.575	.079
		ภายในกลุ่ม	11.022	162	.068		
		รวม	11.373	164			

**p ≤ .01

*p ≤ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย	ขนาดของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
		$\bar{X}$	4.65	4.70	4.50
ด้านการนิเทศการศึกษา	ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ	4.65 4.70 4.50			.198**

**p ≤ .01

จากตารางที่ 7 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษาแตกต่างกันจำนวน 1 รายคู่ ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับ ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1.การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระและหน่วยการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีบทบาทในการเตรียมการและกำหนดมาตรการสำหรับการพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการนิเทศการศึกษา รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนากร นาควรรณ,อโณทัย ประสาน และ ชีรพงษ์ สมเภาใหญ่ (2562 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า 1) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปลื้มพร ประไพพงษ์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พุมรินทร์ ไขฟู (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า การมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยจำแนกตาม วาระการดำรงตำแหน่ง

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย จำแนกตามวาระการดำรงตำแหน่ง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวาระการดำรงตำแหน่งทุกคนเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษาในฐานะผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น หรือศิษย์เก่า ประกอบกับการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากทางสถานศึกษาเป็นระยะ ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ เลิศศักดิ์ นาวารัตน์ (2552 : 88) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบการวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับของ Singasuri (2015) ที่ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง จันทบุรี และ ตรัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยจำแนกตามการก่อตั้งของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 4) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ไม่มีความแตกต่าง อาจเนื่องจาก บริบทพื้นที่ของสถานศึกษาและความสัมพันธ์ของสถานศึกษากับชุมชน สอดคล้องกับ นพประภา ธรรมดา (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ด้านที่มีข้อเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานประเมินคุณภาพภายในประจำปี ส่วนแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 คือ สถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามบทบาทและบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ เสนอให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นชอบ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยจัดประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เช่น การประชุมสภากาแฟ การประชุมเชิงวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษาซึ่งจัดควบคู่กันไปทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ อรรถพร ผดุงศักดิ์ชัยกุล (2547 : 63) พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการบริหารจัดการศึกษาและด้านการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับวีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้นด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการชุมชนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา รวมถึงวางแผนการใช้แหล่งเรียนรู้เพื่อการศึกษา
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา มีส่วนร่วมออกแบบการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และควรมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ปฏิบัติ
3. ด้านการนิเทศการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุง พัฒนา คุณภาพการเรียนการสอน วางแผนร่วมกันในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน โดยเน้นภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมกันศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละปีการศึกษาให้ชัดเจน และจัดทำโครงการ กิจกรรมในแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนร่วมนำตัวชี้วัดความสำเร็จมากำหนดงบประมาณ แผนการดำเนินงาน แหล่งวิทยากร บทบาทหน้าที่บุคลากรของ รวมถึงมีส่วนร่วมเผยแพร่ ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านวิชาการ โรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย เพื่อวิเคราะห์ ร่วมกันกำหนดนโยบายขึ้นมาดำเนินการในสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- จิตติมา วรณศรี. (2557). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ธนากร นาควรรณ อโนทัย ประสาน และธีรพงษ์ สมเขาใหญ่. (2562). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารมหาจุฬานาครธรรม์ ,6(7), 3263-3284.
- จริตร เทียบปาน. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาในเขตจังหวัดภาคใต้. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา.
- นพประภา ธรรมดา. (2557). การศึกษาบทบาทและแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มินิ เซอร์วิส ซัพพลาย.
- ปลื้มพร ประไพพงษ์. (2556). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครจังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- พุมรินทร์ ไผชู. (2557). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง การประเมินการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบตามหลักสูตรสวนกุหลาบศึกษาของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย.
- เลิศศักดิ์ นาวารัตน์. (2552). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท อาร์ แอนด์ ปริ้นท์ จำกัด.
- วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์. (2557). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- ลัญจกร นิลกาญจน์. (2557) การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ ,มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. 6(2), 90-98
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม(พ.ศ. 2554 - 2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช พ.ศ. 2554). กรุงเทพมหานคร : ออฟเซ็ทพลัส.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2553). แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทย พับพลิค เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศภายใน โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์.
- อำนาจ วิชยานุวัติ. (2557). การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- อรรถพร ผดุงศักดิ์ชัยกุล. (2547). การมีส่วนร่วมและแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อธิวัฒน์ พันธุ์รัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Singsuri, P. (2015). *Educational participation of local administrations in Rayong Chanthaburi and Trat
Provinces* (Unpublished master's thesis). Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi,
Thailand.

การจัดการศึกษาด้านสมรรถนะตามแนวคิด TRIPPLE ONE MODEL

สู่การเรียนรู้ภาวะอิสระของผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตร

COMPETENCY-BASED EDUCATION MANAGEMENT BASED ON THE TRIPLE ONE MODEL
TOWARDS AUTONOMOUS LEARNING FOR AGRICULTURAL VOCATIONAL STUDENTSวัชรพล บุญประกอบ¹, วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล², จักรกฤษณ์ จันทะคุณ³Watcharapol Boonprakorb¹, Wichain Thamrongsotthisakul², Jakkrit Janthakoon³

Corresponding Author E-mail: watcharapolb66@nu.ac.th

Received: Feb 10, 2025; Revised: Mar 10, 2025; Accepted: Mar 29, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดการจัดการศึกษาด้านสมรรถนะที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของสถานอาชีวศึกษาเกษตร เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการการเรียนรู้ภาวะอิสระ จากหลักสูตรฐานสมรรถนะผ่านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ฟาร์มเป็นฐานตาม บริบทและนโยบายของสถานศึกษา ผู้สอนจะต้องทำความเข้าใจสมรรถนะให้ชัดเจน มีบทบาทที่อำนวยความสะดวกและจุด ประกายให้ผู้เรียนสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ตามลีลาการเรียนรู้ของตนเอง มีเป้าหมายของการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่น มี แรงจูงใจ มีความสุข และลดการพึ่งพาผู้อื่น สามารถประยุกต์ใช้สมรรถนะวิชาชีพด้านการเกษตรให้เกิดประโยชน์ ประเมินผลกับ สถานการณ์ที่ผู้เรียนได้พบเจอในชีวิตประจำวันผ่านการจัดการงานฟาร์ม ที่เป็นแหล่งการเรียนรู้ตามสาขาวิชา สร้างรายได้ระหว่าง เรียน และปฏิบัติงานวิจัยตามกระบวนการวิทยาศาสตร์เพื่อสร้างความรู้ใหม่ของตนเอง สถานศึกษาได้นำแนวคิดการจัดการศึกษาด้าน สมรรถนะไปปฏิบัติในสถานศึกษาแต่ยังไม่เกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนอย่างแท้จริง ทั้งที่ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะนี้มีความ ชัดเจนในวงการศึกษากว่า 30 ปี อาจเป็นเพราะกระบวนการทัศน์ของโลกเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องเร่งสร้างความเข้าใจสำหรับ ผู้สอนอาชีวศึกษาเกษตรให้กระจ่างเพื่อเป็นแนวทางการจัดการศึกษาให้เข้าใจและนำไปใช้ในการเรียนการสอนจนผู้เรียน อาชีวศึกษาเกษตรเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ

คำสำคัญ : การจัดการศึกษาด้านสมรรถนะ, Triple One Model, การเรียนรู้ภาวะอิสระ, อาชีวศึกษาเกษตร

¹ นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹ Student in Doctor of Philosophy, Curriculum and Instruction, Naresuan University.

^{2,3} ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{2,3} Advisor, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This article presents the concept of competency-based education management and its impact on the education of agricultural vocational institutions, aimed at fostering independent learning among students. Through a competency-based curriculum, learning is organized using farm-based activities aligned with the context and policies of the institution. Teachers should thoroughly understand competencies, facilitate learning, and inspire students to design their learning according to their individual styles. The approach encourages students to set learning goals, build confidence, stay motivated, experience joy, and rely less on others. It enables students to apply agricultural vocational skills effectively, assessing competencies through real-life farm management situations, which serve as learning resources aligned with specific disciplines, allowing students to earn income, conduct research, and create new knowledge using scientific methods. The educational institution has implemented the concept of competency-based education, but it has not yet been truly effective for learners. Despite the clarity of competency-based curricula in the educational field for over 30 years, changes in the global paradigm may be affecting its effectiveness. Therefore, there is an urgent need to deepen understanding among agricultural vocational teachers to guide education in a way that promotes meaningful independent learning for agricultural vocational students.

Keywords : Competency-Based Education Management, Triple One Model, Autonomous Learning, Agricultural Vocational Education

บทนำ

สังคมในประเทศไทยปัจจุบันสะท้อนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาว่ามีความสำคัญมากขึ้น เนื่องจากเป็นที่ต้องการของผู้ใช้แรงงานวิชาชีพ กลุ่มแรงงานผู้มีความทักษะ และเป็นผู้มีประสบการณ์อาชีพ จนกลายเป็นกระแส “อาชีวะสร้างชาติ” ผู้เรียนกลุ่มนี้มักมีสมรรถนะจากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการใช้ชีวิตเสมอ และยังถูกมองว่าเป็นความหวังของสังคมและตลาดแรงงานอาชีพ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันโดยบางครั้งไม่จำเป็นต้องใช้กระบวนการใดๆ เพียงแต่ใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious Mind) จากการประสบพบเจอ ความเชื่อ และการฝึกฝนจนเกิดเป็นพฤติกรรมกระทำอย่างอัตโนมัติ สามารถสร้างแนวทางการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ มีเป้าหมายการเรียนรู้ ทบทวนและไตร่ตรองตนเอง สร้างแรงจูงใจ มีความสุข ลดการพึ่งพาผู้อื่นในการเรียนรู้ให้น้อยที่สุด และสามารถนำผลลัพธ์การเรียนรู้มาใช้ในชีวิตประจำวัน จนเกิดเป็น “การเรียนรู้ภาวะอิสระ” หรือ Autonomous Learning (สำลี ทองอิ้ว. 2566) สิ่งเหล่านี้เป็นการสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) ดังนั้นจึงหมายถึงการให้ผู้เรียนได้มีสิทธิคิด วางแผน ดำเนินการ แก้ไขปัญหา วิเคราะห์และสรุปได้ด้วยตนเอง ซึ่งต้องพยายามสร้างความแตกต่างและหลายกรอบ และความเชื่อการเรียนรู้แบบเดิม โดยใช้ทฤษฎีการมีตัวตน (Axistial Theory) เพื่อเลือกวิธีการเรียนรู้และสามารถวางแผนการเรียนรู้ได้ และเป็นการศึกษาระยะยาวที่เรียกว่าการศึกษาตลอดชีวิต เน้นการดำเนินการตามประสบการณ์ตรงบนพื้นฐานการมีชีวิตตามบริบทสังคม เป็นการสร้างภูมิปัญญาที่แท้จริงให้กับผู้เรียน

การศึกษาของสถานศึกษาการอาชีวศึกษาเกษตร เป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตร ผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพัฒนาคนด้านอาชีพเกษตรเข้าสู่ตลาดแรงงาน (จิตรลดา ไชยเลิศ. 2563) ใช้รูปแบบหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการศึกษา จัดการเรียนการสอนโดยใช้ฟาร์มเป็นฐาน (Farm Based Learning) ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เน้นให้ผู้เรียนได้มีสมรรถนะวิชาชีพด้านการเกษตรจากการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ได้แก้ปัญหาและวางแผนการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญผ่านสถานการณ์ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนรู้อาจจะขึ้นอยู่กับแนวคิดการศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาและนโยบายของมีผู้อำนาจทางการศึกษา บทบาทของครูผู้สอนจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้และผู้จุดประกายความคิดของผู้เรียนสนองตามนโยบายของสถานศึกษา ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพผ่านการจัดการฟาร์ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประยุกต์ใช้สมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถใช้สร้างความรู้ผ่านงานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าอิสระ และสร้างรายได้ระหว่างเรียน

อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามนโยบายสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการร่วมมือกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้มีบทบาทสูงสุดคือผู้สอนและผู้เรียนที่จะให้แนวคิดการศึกษานำสมรรถนะได้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านการเกษตรของผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตร ผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและกระบวนการทัศน์ของโลก และให้อิสระสิทธิ และเสรีภาพการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง ไม่จำกัดกรอบแนวคิดการเรียนรู้ จนผู้เรียนเกิด “การเรียนรู้ภาวะอิสระ”

บทความนี้ผู้เขียนต้องการสื่อให้ผู้อ่านได้เห็นถึงการจัดการศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ส่งผลต่อแนวคิดการศึกษาของสถานอาชีวศึกษาเกษตรเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการการเรียนรู้ภาวะอิสระ โดยจะขอเสนอบทความนี้ 3 ประเด็น คือ 1) การศึกษาฐานสมรรถนะ 2) การเรียนรู้ภาวะอิสระ และ 3) ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรเพื่อให้การเรียนรู้ภาวะอิสระ

การศึกษาฐานสมรรถนะ

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษา สายอาชีพ หรือสายเทคนิคของประเทศไทยได้นำหลักสูตรฐานสมรรถนะมาใช้เป็นแนวทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนขึ้นในปี พ.ศ. 2524 จากการประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2524 และในปี พ.ศ. 2527 จากนั้นมีการปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2567 (สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. 2567) โดยปรับเปลี่ยนตามกระบวนการทัศน์ บริบทสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ จัดการศึกษาทุกประเภทวิชาชีพทุกหลักสูตร เป็นหลักสูตร

มุ่งให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงมากกว่าหลักการ เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในระบบและนอกระบบ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนและผู้สอน และสอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวันของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ค่านิยม และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติสิ่งนั้นๆ มุ่งไปที่สมรรถนะของผู้เรียนว่าสามารถทำได้ มีชิ้นงานหรือกระบวนการใดแสดงให้เห็น มีทักษะหรือความสามารถตามที่ต้องการเรียนหรือไม่ ใช้สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบทุกหลักสูตร มีการร่วมจัดการศึกษากับสถานประกอบการหรือที่เรียกว่าทวิภาคี และยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอาชีพ

สมรรถนะ: ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

หากกล่าวถึงการศึกษาฐานสมรรถนะ ต้องเข้าใจคำว่า “สมรรถนะ” (Competency) เสียก่อน เนื่องจากในวงวิชาการทางการศึกษา คำนี้ยังมีการตีความได้แตกต่างกันออกไปตามแต่ละบริบทการศึกษา คำนี้เกิดขึ้นมานานกว่า 50 ปี โดย David C McClelland (1970) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า บุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีส่วนในการทำนายผลการปฏิบัติ งานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงานสมรรถนะประกอบด้วยแรงขับ (Motives) ลักษณะ (Traits) แนวคิดหรือความคิดของตน (Self-Concept) ทัศนคติ (Attitude) หรือคุณค่า (Values) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) หรือ ความรู้ ความคิด (Cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนประสบความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน สมรรถนะตามที่นักวิชาการศึกษาได้ให้ไว้อาจมีความหมายที่เหมือนหรือใกล้เคียงกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องวิเคราะห์เพื่อให้ได้ความหมายที่ตรงกัน ตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา ได้มีนักวิชาการศึกษาที่พยายามอธิบายความหมายของคำนี้ให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อทำความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

David D. Dubois, & William J. Rothwell. (2004) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรม (Behaviors) แรงจูงใจ (Motivations) และความรู้ (Knowledge) นั้น มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานในองค์กรนั้นๆ

Hellriegel, et al. (2005) ได้นำเสนอว่า สมรรถนะ คือ การรวมเอาความรู้ ทักษะพฤติกรรม และทัศนคติอัน เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสมรรถนะหลายอย่างเหล่านี้ทำให้การบริหารงานและการดำเนินงานของบริษัท ประสบความสำเร็จอย่างสูง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ได้เสนอไว้ว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่ตนมีอยู่ในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่นๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน

ทิตินา แคมมณี (2566) ได้ให้เสนอ “สมรรถนะ” ไว้ว่า คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการทำงาน การใช้ชีวิตและการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่หลากหลายได้สำเร็จ โดยมีการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันอย่างบูรณาการ และอย่างเหมาะสมกับบริบทแวดล้อม

จากเหตุอธิบายข้างต้นนี้ ผู้เขียนสรุปได้ตามทัศนะว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถบุคคลในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และเจตคติร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ทั้งนี้ในวงการศึกษาไทยนั้นยังมีการให้น้ำหนักของคำนี้แตกต่างกันไปตามแต่ละประเภทของการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนจากหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรการศึกษา ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจำเป็นต้องมีการประเมินระหว่างทางตามคุณลักษณะที่ต้องการจะประเมิน และการประเมินปลายทางที่ผลสำเร็จ

สมรรถนะ: การนำไปใช้กับสถานศึกษาการอาชีวศึกษา

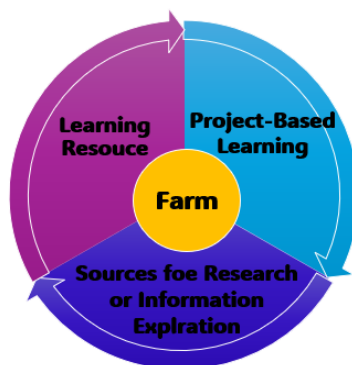
สถานศึกษาการอาชีวศึกษาได้นำหลักสูตรฐานสมรรถนะมาใช้สำหรับจัดการศึกษาฐานสมรรถนะ มีหลักการจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลโดยสมรรถนะแต่ละวิชาที่จัดการเรียนการสอนไว้อย่าง

ชัดเจน แต่ตัวชี้วัดที่เป็นสมรรถนะรายวิชาตามที่สถานศึกษากำหนด ถูกเขียนขึ้นมาแบบกว้างๆ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถนำมาปรับใช้เป็นแนวทางทางการจัดการศึกษาตามบริบทเพื่อทำความเข้าใจหลักสูตรอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2565) ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ตามทัศนะเกี่ยวกับประเด็นนี้ คือ 1) สถานศึกษาต้องใช้หลักสูตรพัฒนาเชิงพื้นที่ รับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้โดยเฉพาะการจัดการด้านอาชีวศึกษาทวิภาคี สหกิจศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำของการศึกษา สอดคล้องกับการผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนได้อย่างกว้าง เน้นสมรรถนะเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียน เทียบโอนความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบการอิสระ 3) สถานศึกษาต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษามีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ มีความรู้เต็มภูมิ ปฏิบัติได้จริง 4) สถานศึกษาต้องสนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และ 5) สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้สถานประกอบการ ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของภูมิภาค เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีความรู้ทางทฤษฎีและเทคนิคเชิงลึกภายใต้ขอบเขตของงานอาชีพจนกลายเป็นสมรรถนะทางวิชาชีพ เกิดเป็นความเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้มีเจตคติที่ดี มีความมั่นใจและภาคภูมิใจต่ออาชีพ

การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาจึงเป็นการนำสมรรถนะของผู้เรียนมาเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จทางการศึกษาตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยจะเห็นได้ว่าการที่ผู้เรียนสามารถนำสมรรถนะทางอาชีพไปใช้นั้นนับเป็นความหวังของหลักสูตรเช่นกัน ดังนั้นจึงจำเป็นที่สถานศึกษาต้องเร่งรัดการทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะวิชาชีพที่ควรจะเป็น

สมรรถนะ: แนวคิดการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี

การจัดการศึกษาตามหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตร ผู้เขียนขอเสนอแนวทางของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี ที่มีกระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ประยุกต์ใช้สมรรถนะวิชาชีพผ่านรายวิชาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาภายใต้การจัดการเรียนรู้โดยใช้ฟาร์มเป็นฐาน (farm based learning) (ประเวศ วรกุล. 2566) ที่เป็นเอกลักษณ์ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีทั่วประเทศ นำหลักการนี้ผ่านแนวคิดของผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี (องอาจ อ่ำพุธ. 2566) ที่ได้นำหลักการจัดการศึกษาแบบ Tripple One Model มาใช้เป็นปรัชญาและนโยบายสำหรับการบริหารจัดการการเรียนรู้ การจัดการศึกษาโดยใช้ฟาร์มเป็นฐานกำหนดให้เกิด 3 สิ่งภายในหนึ่งฟาร์ม ได้แก่ 1) **แหล่งการเรียนรู้** ตามแต่ละสาขาวิชา ครูผู้สอนและผู้เรียนมีบทบาทในการสร้างและส่งเสริมให้ฟาร์มเป็นศูนย์ หรืออุทยานหรือแหล่งการเรียนรู้ตามสาขางานที่ตนเองรับผิดชอบแบบครบวงจร ผู้เรียนจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลงานฟาร์มและให้เกิดการเรียนรู้จากความสมดุล มีการเรียนรู้จากงานฟาร์ม ใช้สมรรถนะทางวิชาชีพทางการเกษตรในการบริหาร จัดการฟาร์มทางการเกษตร รวมถึงผู้เรียนต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ 2) **โครงการหารายได้ระหว่างเรียน** โดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project Based Learning) หรือปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning) มีการจัดการฟาร์มแบบครบวงจรตามผู้เรียนต้องมีโครงการหารายได้ระหว่างเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะอาชีพที่ได้เรียนรู้จากฟาร์มและการจัดการเรียนการสอน และ 3) **แหล่งงานวิจัยหรือการศึกษาค้นคว้าอิสระ** สามารถปฏิบัติงานวิจัยและการศึกษาค้นคว้าอิสระตามกระบวนการวิทยาศาสตร์ภายในฟาร์มเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรมทางด้านการเกษตรทั้งเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ สามารถนำความรู้ที่ได้นี้เผยแพร่สู่การประชุมวิชาการองค์การวิชาชีพเกษตรกรรมในอนาคตแห่งประเทศไทยฯ งานประชุมวิชาการระดับภาคและระดับชาติได้อย่างสม่ำเสมอ การตีพิมพ์เผยแพร่ตามวารสารวิชาการ รวมถึงการให้บริการชุมชนและสังคม



ภาพที่ 1 หลักการจัดการศึกษาแบบ Tripple One Model
(องอาจ อ่ำพฐ. 2566)

จากการจัดการศึกษาตามแนวคิดนี้ ผู้เรียนสามารถนำสมรรถนะของตนเองที่ได้จากการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อเผชิญกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความหมาย หากแต่บางครั้งการนำสมรรถนะไปใช้นี้อาจไม่ใช่จังหวะแห่งการเรียนรู้ แต่เป็นจังหวะแห่งช่วงการนำผลลัพธ์การเรียนรู้มาแก้ไขปัญหาตามแต่ละบริบทผ่านการจัดการงานฟาร์ม ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจไม่ได้เกิดการเรียนรู้ตามกระบวนการจัดการเรียนการสอนทั่วไป อาจเกิดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้คิดตรองได้ด้วยตนเองผ่านจิตใต้สำนึก และอิสระของการเรียนรู้จะทำให้ตนเองเกิดสมรรถนะวิชาชีพสำหรับปฏิบัติงานฟาร์มได้อย่างดีที่สุด และการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะตามแนวคิด Tripple One Model นี้ จะเป็นแนวทาง หรือวิถีที่นำไปสู่ “การเรียนรู้ภาวะอิสระ” ของผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตรได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งผู้เขียนจะขออธิบายและขยายความเกี่ยวกับประเด็นนี้ ในหัวข้อถัดไป

การเรียนรู้ภาวะอิสระ

การเรียนรู้ภาวะอิสระ (Autonomous Learning) เป็นคำใหม่ในวงการศึกษาของไทยที่ยังไม่ได้ตามกระแสมากนัก พบว่าในกลุ่มนักวิชาการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับคำนี้มาสักพักพอสมควร ไม่ใช่คำที่เป็นความหมายใหม่แต่ยังไม่ได้มีผู้ใดให้ความหมายไว้อย่างชัดเจน ซึ่งมักจะพ้องกับคำว่าการเรียนรู้แบบพึ่งพาตนเอง การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้โดยอิสระ การจัดการเรียนรู้ตามสภาวะสังคมโลก ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความชัดเจนของการเรียนรู้เช่นนี้ว่า เป็นการเรียนที่อิสระ หรือการเรียนรู้ภาวะอิสระ (วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล. 2566) และ สำลี ทองจิ๋ว (2566) ได้สนับสนุนที่สอดคล้องกันว่า Autonomy Learning คือ ความอิสระ สิทธิ ในการแสวงหาความรู้ และกำหนดเลือกเป้าหมาย ตลอดจนกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง จากความหมายข้างต้นนี้ การเรียนรู้ภาวะอิสระ จะเป็นการกระตุ้นแรงขับเคลื่อนภายในของผู้เรียน ได้รู้จักการแสดง ตัดสินใจในการเลือกการเรียนรู้เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ภายใต้จิตใต้สำนึกอย่างอิสระ และ Holec, H. (1981) ได้ให้หลักฐานความสอดคล้องและเหตุผลสนับสนุนไว้ก่อนหน้านี้ในเบื้องต้น สำหรับการเรียนรู้เช่นนี้ว่า ต้องร่วมมือในการปลดปล่อย ต้องปรับเปลี่ยนบริบทการจัดการสังคมเพื่อรองรับแนวคิดเพื่อความเป็นอิสระทางการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่ลดการพึ่งพา แต่ไม่ใช่ไม่พึ่งพาเลย (Littlewood, W. 1996) ตามสมรรถภาพของผู้เรียนที่ดำเนินการเลือกกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง

ผู้เขียนมีทัศนะว่า “การเรียนรู้ภาวะอิสระ” มีแนวคิดการศึกษาตรงกับตามปรัชญาอัตถิภาวนิยม (Existialism) ที่มุ่งให้มนุษย์เข้าใจการมีอยู่ของตนเองและโลก โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีความคิดอิสระในการทำงาน มีความสุขกายและสบายใจในการปฏิบัติงาน สอนให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองและกระตุ้นให้กล้าเลือกเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ด้วยความรับผิดชอบตามเสรีภาพของตนเอง (จิราภรณ์ จันทรโณม และสุวิน ทองปั้น (2563) ผู้เรียนจะเกิดความมั่นใจ แรงจูงใจ และแรงขับเคลื่อน ทำให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้สมรรถนะเพื่อเผชิญกับปัญหา และสถานการณ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสุขหลักการกระทำ เกิดจากการสร้างการเรียนรู้แบบอิสระจากตนเอง สำหรับบทบาทผู้สอนสำหรับการวัดและประเมินผลจากการบรรลุผลของการกระทำ ไม่จำเป็นต้องวัดผลและประเมินผลตามกรอบการเรียนรู้ภายในพื้นที่การเรียนรู้เท่านั้น นี่จึงเป็นสิ่งที่ควรตระหนักกว่าการวัดและ

ประเมินผลการเรียนรู้ภาวะอิสระของผู้เรียนตามแต่ละบุคคลนั้น ผู้สอนจะต้องจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความคิดสัมพันธ์กับผู้เรียนในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน

การเรียนรู้ภาวะอิสระจะเกิดขึ้นได้อย่างไร

หากจะกล่าวถึงการเรียนรู้ของบุคคล อาจตอบแบบไร้หลักการได้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลได้ประสบพบเจอจากสถานการณ์ สภาพ การคิดวิเคราะห์ การลองผิดลองถูก หรือจิตใต้สำนึก ซึ่งอาจถูกมองว่าเป็นการเรียนรู้แบบทั่วไปสามารถเกิดได้กับทุกคน จริงอยู่ที่ว่าการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดรูปแบบขึ้นอยู่กับบุคคลตามวาระและโอกาส มั่นการศึกษาได้ให้ความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปว่าการเรียนรู้ของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การรับรู้สิ่งแปลกใหม่ เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบของความรู้สึกกับความแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นกับความรู้ต่างๆ ที่น่าสนใจ ขั้นตอนที่ 2 การครุ่นคิดไตร่ตรอง เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง พยายามให้ได้มาซึ่งความรู้ ความจริงอย่างมีระบบแบบแผน และขั้นตอนที่ 3 การซาบซึ้งและการสร้างสรรค์ เป็นความพร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ดังนั้นการที่จะให้เกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระนั้น ผู้เรียนจะต้องรู้จักการสะท้อนตนเอง (Self Corrective Feedback) หรือการไตร่ตรองตนเอง (Self Criticals) (Karl Groos. 1898) การที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระได้นั้น จะต้องสามารถกำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง รับผิดชอบต่อการเลือกแหล่งการเรียนรู้ ข้อมูล เป้าหมาย สารและกระบวนการ กำหนดเวลา สถานที่ จังหวะ กำกับ ประเมินตนเอง และลดการพึ่งพาผู้อื่น (วิเชียร อารัมโสทธิสกุล. 2566) และผู้เขียนมีทัศนะว่า การไตร่ตรองตนเองจากการที่ผู้เรียนจะเห็นความสำเร็จจากการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ด้วยวิธีการของตนเอง (National training laboratories. 1960) หรือปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขแล้วนั้น จะเป็นประสบการณ์ที่เป็นจิตใต้สำนึกเพื่อนำสมรรถนะมาเผชิญสถานการณ์ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนซึ่งผู้เรียนจะเกิดความเชื่อมั่นของกระบวนการและเชื่อใจตนเอง เกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระซ้ำหลายๆ รอบ จนเป็นความปกติ และจะลดการพึ่งพาผู้อื่น เป็นแรงจูงใจของการนำสมรรถนะมาใช้จนประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้และการใช้ชีวิต และเกิดไตร่ตรองนี้เป็วงจรอยู่ซ้ำๆ เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต จนเป็นคุณลักษณะของผู้เรียนตามการเรียนรู้ภาวะอิสระ

คุณลักษณะของผู้เรียนตามการเรียนรู้ภาวะอิสระ

อินทิพร โฆษิตานุกฤติ, และคนอื่นๆ (2566) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้เรียนที่จะเกิดการการเรียนรู้ภาวะอิสระ ควรมีคุณลักษณะ 15 ประการ ดังนี้ 1) ผู้เรียนรู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร เป็นจุดสำคัญว่าสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้นั้นมีความหมายหรือไม่ ผู้สอนต้องให้แนวทางคิดหรือความเข้าใจในสิ่งที่ผู้เรียนได้รับรู้ เพื่อการพิจารณาและไตร่ตรองความสำคัญในสิ่งที่ตนเองได้รับ 2) ผู้เรียนรู้ว่าตนเองเรียนรู้จากวิธีใดดีที่สุด เป็นการตอบสนองของพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการรับรู้ (Perception) ที่เหมาะสมของบุคคลว่ากิจกรรมแบบใดที่จะทำให้สามารถเรียนรู้ ซึมซับ และจดจำข้อมูลได้ดีที่สุด ตรงกับหลักการพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ของพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ดีที่สุด ได้แก่ เรียนรู้ผ่านการมองเห็น (Visual) เรียนรู้ผ่านการฟัง (Auditory) เรียนรู้ผ่านการเขียนอ่าน (Read/Wrire) และเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ (Kinesthetic) 3) ผู้เรียนได้เลือกวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับตนเอง ผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีลีลาการเรียนรู้ หรือจังหวะการเรียนรู้ที่แตกต่าง การรู้ตนเองว่าชอบแบบใดหรือวิธีการเรียนเช่นไรจึงจะเหมาะสมต่อการเรียนรู้ของตนเองได้ดี ก็จะย่อมส่งผลลัพธ์การเรียนรู้ออกมาดีเช่นกัน 4) ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยต้องสร้างแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจให้ผู้เรียนได้มีเป้าหมาย หาหนทางหรือกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อได้วิธีการให้บรรลุจุดหมาย 5) ผู้เรียนได้วางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง การที่ผู้เรียนจะสามารถบรรลุจุดหมายของตนเองได้นั้น จำเป็นจะต้องวางแผนกระบวนการหรือเส้นทางที่นำผู้เรียนไปสู่เป้าหมาย ได้ลองผิดลองถูกระหว่างทาง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นของผู้เรียนในการสร้างการเรียนรู้แบบอิสระด้วยตนเอง โดยที่ครูมีบทบาทเป็นเพียงผู้แนะนำและให้คำปรึกษา 6) ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน การเรียนรู้ในสิ่งใหม่จากการจุดประกายด้วยตนเอง ผู้เรียนจะรู้สึกสนุกในการเรียนรู้ สามารถออกแบบชิ้นงานและเป้าหมายเพื่อให้ตนเองไปถึงเผชิญกับสิ่งท้าทายและมีความสุขเมื่อการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ 7) ผู้เรียนรับรู้ระดับความสามารถของตนเองในการ

เรียนรู้ ผู้เรียนแต่ละคนมีระดับความสามารถไม่เท่ากัน ผู้เรียนต้องไตร่ตรองระดับความสามารถตนเอง ว่าควรเรียนรู้เช่นไรและต้องมีเป้าหมายการเผชิญความท้าทายที่มากกว่าระดับการเรียนรู้ของตนเองอย่างไร เพื่อให้ตนเองผ่านไปสู่อีกระดับ เป็นการเรียนรู้ที่เสมือนการเล่นเกม ซึ่งจะใช้เหตุผลสนับสนุน และทัศนคติในการเผชิญต่อสถานการณ์ สะท้อนการเรียนรู้ของตนเองสำหรับสิ่งที่ยากและท้าทายต่อการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น 8) ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองได้ ผู้เรียนเผชิญการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างอิสระตามการวางแผนการเรียนรู้และเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ มีทัศนคติที่ดี รับรู้ผลลัพธ์ของการเรียนรู้สามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเองได้ตลอดเวลา 9) ในชีวิตประจำวันผู้เรียนพึ่งพาคนอื่นน้อยลง ไม่ใช้การไม่พึ่งพาเลย แต่เป็นการลดการพึ่งพาผู้อื่นแบบเป็นระดับความสำคัญ ผู้เรียนต้องเข้าใจได้ว่าเรื่องใดสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหรือกระทำได้ด้วยตนเอง ผ่านการออกแบบการเรียนรู้ ผู้สอนอาจมีบทบาทในการช่วยเหลือในยามที่จำเป็นหรือต้องการความช่วยเหลือ เพื่อให้การเรียนรู้ดำเนินไปได้ 10) ผู้เรียนได้นำความรู้ไปสร้างประโยชน์ให้กับผู้อื่น ได้นำผลลัพธ์การเรียนรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและเผยแพร่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์นั้นให้ผู้อื่น 11) ผู้เรียนทบทวน ไตร่ตรองสิ่งที่ได้เรียนรู้อยู่เสมอ จะเกิดการสะท้อนคิดการเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลาจากสถานการณ์เฉพาะ เป็นการท้าทาย โดยที่ผู้เรียนไม่ได้จำกัดกรอบความรู้ที่มี สติและเสรีภาพในการเรียนรู้ สะท้อนผลจากสิ่งนั้นนำมาไตร่ตรองความรู้ว่ามีประโยชน์มากน้อยเพียงใด และควรจะปรับแก้ไขอย่างไร 12) ผู้เรียนสามารถค้นคว้าความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยจะต้องศึกษาด้วยตนเองในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้อย่างมีความหมาย 13) การเรียนรู้พึ่งพาครูและคนอื่นน้อย เพื่อให้เกิดอิสระทางการเรียนรู้และไม่จำกัดกรอบแนวคิดภายใต้กรอบสังคมที่เป็นที่ยอมรับและปฏิบัติต่อกันมา หรือที่เรียกว่าบรรทัดฐาน (norm) 14) ผู้เรียนปรับเนื้อหาที่ค้นคว้าหาความรู้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายที่ค้นคว้า เป็นการตระหนักด้วยตนเองในการค้นคว้าเพิ่มเติมในสิ่งที่ต้องเรียนรู้สังเคราะห์ความรู้เองได้อย่างแยกคลายและลึกซึ้งให้ตรงกับเป้าหมายการเรียนรู้ที่วางไว้ สามารถใส่ความคิดหรือทัศนะของผู้เรียนได้อย่างอิสระตามหลักการอย่างเหมาะสมและมีความหมายของการเรียนรู้ และ 15) ผู้เรียนขอค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง แม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องในวิชานั้นๆ นอกจากเรื่องที่นอกเหนือจากเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของตนเองนั้น ต้องรู้จักที่จะเรียนรู้ในเรื่องที่สัมพันธ์กันและบูรณาการความรู้เข้ากันได้ เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นมีมิติการใช้ความรู้เพื่อเผชิญสถานการณ์เฉพาะในชีวิตประจำวัน

วิธีการเรียนรู้ภาวะอิสระของผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตร

วิธีการเรียนรู้ภาวะอิสระของผู้เรียนวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี จากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ฟาร์มเป็นฐานตามแนวคิดการจัดการศึกษา Tripple One Model เป็นนโยบายการจัดการศึกษา หรือแนวทาง หรือวิธีที่นำไปสู่การเรียนรู้ภาวะอิสระที่ได้เขียนอธิบายไว้ในข้างต้นแล้วนั้น เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะวิชาชีพตามหลักสูตรที่ได้กำหนด ผู้เรียนจะต้องได้เรียนรู้งานฟาร์มอย่างครบถ้วนตามสาขาที่ได้ศึกษา จำลองการใช้สมรรถนะทางวิชาชีพด้านการเกษตรของตนเองในการบริหารจัดการฟาร์ม โดยผู้สอนต้องจุดประกายและแนะนำผู้เรียนในเบื้องต้นและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนให้มากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้ออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ว่าตนเองมีความต้องการอะไร มีเป้าหมายการเรียนรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะวิชาชีพอย่างไร ให้อิสระ สติและเสรีภาพในการเรียนรู้ กับแหล่งเรียนรู้ที่มีชีวิตที่เป็นสิ่งที่ผู้เรียนต้องกำกับดูแลไม่ให้เกิดความเสียหายร่วมกับผู้สอนที่รับผิดชอบงานฟาร์ม มีแหล่งการเรียนรู้งานฟาร์มที่หลากหลายและครบวงจรตามแผนกวิชาที่จัดการเรียนการสอน

แม้ว่าก่อนหน้านี้คุณลักษณะของผู้เรียนตามการเรียนรู้ภาวะอิสระนั้น ยังไม่ได้นิยามไว้อย่างชัดเจนแต่จากที่ผู้เขียนได้สัมผัสและสังเกตจากการจัดการเรียนรู้ พบว่าผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตรมีคุณลักษณะเหล่านี้แล้วจากการใช้การเรียนรู้ภาวะอิสระจนเป็นสมรรถนะวิชาชีพในการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานฟาร์มโดยไม่รู้ตัว

จากที่กล่าวมานี้ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างการเรียนรู้ภาวะอิสระของผู้เรียนที่รับผิดชอบดูแลฟาร์มเห็ด นำเสนอผ่านการเรียนรู้ตามแนวคิดฐานสมรรถนะที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ ตามคุณลักษณะที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในข้างต้น

“...ผู้เรียนท่านหนึ่งได้รับผิดชอบงานฟาร์มเห็ด เป็นผู้ที่ได้รับรางวัลยกย่องเป็นเยาวชนดีเด่น แข่งขันทักษะทางด้านเห็ดและสัมมนาวิชาชีพโครงการหารายได้ระหว่างเรียน ได้รับรางวัลเหรียญทองระดับชาติ ออกแบบการเรียนรู้ของตนเองอย่างอิสระ คิดนอกกรอบ กำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สร้างเป้าหมายการเรียนรู้ ค้นคว้า และปฏิบัติงานด้านเห็ดจนสามารถผลิตเห็ดและเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างฟาร์มเห็ดเป็นศูนย์การเรียนรู้เห็ดแบบครบวงจร นำแนวทางแบบ Tripple One Model เป็นวิธีการเรียนรู้ สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ ได้รับการเชิญเป็นวิทยากรฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นให้เกษตรกรและผู้สนใจอยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้อยู่เสมอ สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมเกี่ยวกับการผลิตเห็ด เช่น การคิดค้นสูตรอาหารเลี้ยงเชื้อเห็ด คิดค้นวัสดุเพาะที่เหมาะสมกับชนิดเห็ดต่างๆ สร้างต้นแบบเครื่องตีเชื้อก้อนเห็ด สร้างคอนโดเห็ดสำหรับการเพาะเห็ดในพื้นที่จำกัด มีเป้าหมายในอนาคตว่าอยากเป็นนักวิทยาศาสตร์และเกษตรกรด้านการผลิตเห็ดที่ประสบความสำเร็จ และพยายามศึกษาด้านการปรับปรุงพันธุ์พืชให้เชี่ยวชาญเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น...”

ผู้เรียนท่านนี้เกิดคุณลักษณะการเรียนรู้ภาวะตามที่คุณเขียนได้กล่าวไว้ในข้างต้น ผ่านแนวทาง หรือวิธีเพื่อให้ตนเองเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระตามแนวคิด Tripple One Model จนเป็นสมรรถนะวิชาชีพด้านเห็ด จนประสบความสำเร็จในฐานะผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตรได้อย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดที่คุณเขียนได้สะท้อนการนำแนวคิดฐานสมรรถนะมาจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตร จนทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ โดยถ่ายทอดกรณีศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี ที่ได้นำแนวคิด Tripple One Model มาเป็นแนวทางหรือวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จกับผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ผ่านการนำสมรรถนะวิชาชีพของหลักสูตรฐานสมรรถนะแกนกลางของอาชีวศึกษามาปรับใช้เป็นนโยบายการเรียนการสอนโดยใช้ฟาร์มเป็นฐาน และหลักการที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน 3 สิ่ง ที่กล่าวมานี้ไม่ใช่จะเป็นการจัดการศึกษาทุกวิทยาลัยในสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาเกษตรที่เหมือนกัน แต่มาจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ได้มุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะอาชีพ การร่วมกันของคณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่จัดการศึกษาเพื่อเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีความคิดที่จะสะท้อนและเสนอแนะสำหรับการนำแนวคิดหรือวิธีการทำให้ผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้ภาวะอิสระของสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยเฉพาะด้านเกษตรกรรม ดังนี้

1. สถานศึกษาการอาชีวศึกษาเกษตร เป็นหน่วยงานสำคัญในการนำหลักสูตรฐานสมรรถนะที่เป็นหลักสูตรแกนกลางของอาชีวศึกษามาปรับให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาด้านเกษตรกรรม ดังนั้นผู้มีอำนาจควรต้องเข้าใจการนำสมรรถนะมาเป็นหลักในการบริหารจัดการตามบริบทพื้นที่ของสถานศึกษา เน้นความสำคัญกับสิ่งที่เกิดกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะวิชาชีพจนกลายเป็นแนวทาง หรือวิธีที่จะสร้างให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรจะต้องมีนโยบายสำหรับใช้เป็นแนวทางหรือวิธีเพื่อนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้ภาวะอิสระ เหตุเพราะสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรได้จัดการเรียนการสอนตามบริบทพื้นที่ จำเป็นจะต้องสร้างการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนและสังคม สามารถให้ผู้เรียนเลือกเรียนได้อย่างหลากหลายตามศักยภาพตนเอง มีสมรรถนะวิชาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในการจัดประกาย แนะนำแนวทาง และอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถึงที่สุด ต้องทำความเข้าใจในสมรรถนะที่ต้องการให้ผู้เรียนเกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ยอมรับ และให้อิสระ สิทธิ และเสรีภาพในการออกแบบการเรียนรู้ของผู้เรียนเอง ให้ผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมาย และวิธีการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ให้ผู้เรียนลดการพึ่งพาน้อยที่สุด จนกลายเป็น “การเรียนรู้ภาวะอิสระ”

4. ผู้สอนต้องจัดประกายการสะท้อนตนเอง (self feedback) ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนตนเองในกรณีที่ผู้เรียนไม่สามารถกระทำได้ (หลงทาง) จนเกิดความตระหนักในการเรียนรู้ของตนเอง ว่าควรปฏิบัติเช่นไร โดยเฉพาะงานฟาร์ม เนื่องจากผู้เรียนไม่ได้มีทักษะการปฏิบัติงานมาตั้งแต่ต้น แต่หากเริ่มรับรู้ผ่านการฝึกฝน การปฏิบัติ การเผชิญกับสถานการณ์ และแก้ไขปัญหา

เมื่อกระทำการชำนาญจนเกิดเป็นสมรรถนะ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ได้ดีขึ้นกว่าครั้งก่อน อาจทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนว่าตนมีการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองเช่นไร มีเป้าหมายการเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์เช่นไร

5. ผู้สอนควรร่วมเผชิญสถานการณ์ไปกับผู้เรียนด้วย เนื่องจากการเรียนภาวะอิสระที่ได้กล่าวมานั้นเป็นการจัดการเรียนในฟาร์มการเกษตร เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต แม้การเรียนรู้ภาวะอิสระจะเป็นการให้ผู้เรียนลดการพึ่งพา แต่ไม่ใช่ผู้สอนจะนิ่งเฉยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือไม่ทำอะไรเลย แต่ต้องร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกันหรือร่วมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลตามสมรรถนะวิชาชีพที่บรรลุเป้าหมายจนประสบผลสำเร็จ

หากเปรียบว่า “การเรียนรู้ภาวะอิสระ” เป็นเหมือนหนังเรื่องหนึ่ง มี Tripple One Model เป็นบทของเนื้อเรื่องที่ต้องดำเนินไป ฉากละครและสถานที่คือวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานีและงานฟาร์ม ผู้สอนต้องเข้าใจบทบาทว่า ผู้เรียนคือพระเอก ผู้สอนคือพระรองที่เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้และทำให้กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนดำเนินต่อไปได้ นางเอกคือสมรรถนะสิ่งที่พระเอกต้องพยายามให้ได้มาผ่านการเรียนรู้ภาวะอิสระ

บทสรุป

กว่าระยะเวลา 30 ปีที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรได้ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่เป็นหลักสูตรแกนของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นแนวทางการศึกษา นำสมรรถนะมาเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างจริงจังในสถานศึกษา ใช้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ฟาร์มเป็นฐาน แต่ผู้สอนและผู้จัดการศึกษายังไม่เข้าใจสมรรถนะและการจัดการศึกษาอย่างถ่องแท้ ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพผ่านการจัดการฟาร์มเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประยุกต์ใช้สมรรถนะทางวิชาชีพ สามารถใช้สร้างความรู้ผ่านงานวิจัยและการค้นคว้าอิสระ และสร้างรายได้ระหว่างเรียน รวมถึงการตามทันการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการทัศน์ที่ทำให้ผู้เรียนมีความแตกต่างกันในแต่ละรุ่น (generation) จึงส่งผลให้ผลการเรียนรู้ของบุคคลนั้นแตกต่างกัน ส่งผลต่อการจัดการศึกษาที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนเกิด “สมรรถนะ” ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดให้ในปัจจุบันอาจไม่สนองต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนแล้ว ผู้สอนควรเปิดโอกาส ยอมรับ และให้ผู้เรียนมีอิสระ สิทธิ และเสรีภาพในการออกแบบการเรียนรู้ของตนเอง เกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ ที่ผู้เรียนลดการพึ่งพาผู้อื่นในการเรียนรู้ มีความมั่นใจในกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง และเกิดศักยภาพสำคัญ คือมีเป้าหมายของการเรียนรู้

หากจะมองตามความเป็นจริงแล้วนั้น การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเกษตรให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระได้นั้น คงต้องขอให้ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาร่วมกันผลักดันสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ไม่ควรมองสถานศึกษาเป็นเพียงทางผ่านของเวลาที่ผ่านไปแล้วรอวันผ่านไป มองถึงสิ่งที่เกิดแก่ผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตร ผู้เป็นว่าที่เกษตรกรที่เต็มไปด้วยสมรรถนะและศักยภาพ และเป็นความหวังของแรงงานผู้ขับเคลื่อนการเกษตรของประเทศในอนาคตให้ได้บรรลุถึง “สมรรถนะวิชาชีพ” ตามวิถีการเรียนรู้ที่ผู้สอนจะสนองนโยบายการศึกษา และยุทธศาสตร์ชาติอย่างถึงที่สุด

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าทัศนะของผู้เขียนบทความนี้จะถือว่าการเรียนรู้ภาวะอิสระเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดสมรรถนะวิชาชีพ ในฐานะที่ท่านผู้อ่านเป็นนักการศึกษาจะมองว่าสิ่งใดจะเป็นตัวกำหนดว่า สมรรถนะ ทำให้เกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระ หรือการเรียนรู้ภาวะอิสระ ทำให้เกิดสมรรถนะ ล้วนแล้วแต่เป็นเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้แสดงตัวตน และออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ภาวะอิสระให้กับผู้เรียนได้ ผู้เกี่ยวข้องและมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องร่วมกันผลักดันแนวคิดทางการศึกษานี้ในเชิงปฏิบัติกับผู้เรียนอาชีวศึกษาเกษตรให้ประสบความสำเร็จ และที่สำคัญโดยเฉพาะผู้เรียนในสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้ให้มีการเรียนรู้ภาวะอิสระที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จิตรลดา ไชยเลิศ. (2563). แนวทางการจัดการศึกษาของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ ให้มีประสิทธิภาพ. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตแพร่, 1(5), 228-246.
- จิราภรณ์ จันทร์โสม และสุวิน ทองปั้น. (2563). ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวนิยมกับแนวคิดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วารสารวิชาการธรรมทัศน์. 20(2), 185-196.
- ทีศนา แคมมณี. (กันยายน 2566). การศึกษาฐานสมรรถนะ. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาศาสตร์พัฒนาการสอน, พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร. (อัดสำเนา)
- ประเวศ วรกุล. (ตุลาคม 2566). การจัดการเรียนรู้โดยใช้แฟ้มเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ. เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการสภาสถาบัน, ดาก: สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ. (อัดสำเนา)
- วิเชียร ชำรงโสทธิสกุล. (กันยายน 2566). การเรียนรู้ภาวะอิสระ. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาบริบทสังคมและศาสตร์การพัฒนาหลักสูตร, พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. (อัดสำเนา)
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2565). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2563. กรุงเทพฯ: แผนกวิชาการพิมพ์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี.
- สำนักงานมาตรฐานการอาชีวศึกษาและวิชาชีพ. (2567). หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2567. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2568, จาก [https://bsq.vec.go.th/th-th /หลักสูตร/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง\(ปวส\)/หลักสูตรพศ2567.aspx](https://bsq.vec.go.th/th-th /หลักสูตร/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส)/หลักสูตรพศ2567.aspx)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). กรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-3). (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำลี ทองธิว. (กันยายน 2566). Autonomy Learning for Mind Emancipation: อิสระการเรียนรู้สู่อิสระแห่งจิตวิญญาณ. เอกสารประกอบการสอนสำหรับรายวิชาบริบทสังคมและศาสตร์การพัฒนาหลักสูตร, พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. (อัดสำเนา)
- องอาจ อ่ำพุท. (มกราคม 2566). แนวคิดการจัดการศึกษาแบบ Tripple One Model ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี. เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา, อุทัยธานี: วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคเหนือ. (อัดสำเนา)
- อินทิพร โฆษิตานุกฤต กษกร ใจการุณ กัณทิมา เผือกใต้ ชญานี หาญรบ รุ่งทิวา ขำศิริ ลักษณะ จันธิมา วัชรพล บุญประกอบ ศศิธร ทองอ่อน และอภิตี มณีนิล. (2566). คุณลักษณะของผู้เรียนการเรียนรู้ภาวะอิสระ. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาบริบทสังคมและศาสตร์การพัฒนาหลักสูตร. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. (อัดสำเนา)
- David C McClelland. (1970). Test for Competency. rather than intelligence American Psychologists. 17(7), 57-83.
- David D. Dubois, & William J. Rothwell. (2004). Competency-based Human Resource Management. (1st ed). Davies-Black Pub.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. W. (2005). Management a Competency-Based Approach. (1st ed). New Delhi: Cengage Learning.
- Holec, H. (1981). Autonomy and Foreign Language Learning. (1st ed). New York: Pergamon Press.
- Karl Groos. (1898). Play and Instinct Chapter 2 in The Play of Animals. New York: Appleton. (1), 25-81.

Littlewood, W. (1996). **Autonomy: An Anatomy and a Framework. System**, 24(1), 427-435.

National training laboratories. (1960). **A rebuttal of NTL institute learning pyramid. Lillehammer University College. Education**. 1(133). 117-124

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2568

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.สุณี บุญพิทักษ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณระราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา พุ่มพชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
รองศาสตราจารย์ ดร.สรวงพร กุศลสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช บุญเขียว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษณุภรณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อาจารย์ ดร.พนัส จันทศรีทอง	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.หทัยทิพย์ สิชฌนทกสมิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพนธ์ แนนเนียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วารสาร

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

Educational Administration and Innovation Journal

