



ISSN: 2822-0056(Print)

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
Educational Administration and Innovation Journal

ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 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 3 กันยายน – ธันวาคม 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.nsruc.ac.th/2018/>

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดพิมพ์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่อันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ในยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักวิชาการ อาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยรับพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีสาระเกี่ยวกับการศึกษา ประสิทธิภาพการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอน จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา วิจัยและสถิติการศึกษา การประกันคุณภาพ การศึกษา 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

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นันทิพัทธ์ 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
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รุ่งทอง
Asst.Prof.Dr. Satorn Subruangthong
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธิเชม
Asst.Prof.Dr.Duangjai Puttasem

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Sakonkhaen Rajabhat University
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Bansomdejchaopraya Rajabhat University
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

นายรามศ ชาญณรงค์
Mr. Rames Channarong

ภาพปก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์และนายรามศ 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.nsr.ac.th/2018/>

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

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เดือนช้าง

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรณศรี

รองศาสตราจารย์ ดร.รุจโรจน์ แก้วอุไร

รองศาสตราจารย์ ดร.สุณี บุญพิทักษ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามนกนก

อาจารย์ ดร.พนัส จันทศรีทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ฝนระชา

รองศาสตราจารย์ ดร.ณิรดา เวชญาลักษณ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ชาวประทุม

รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัติ คุณแก้ว

รองศาสตราจารย์ ดร.สรวพร 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.วินดา ฝาระนัด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิทยาลัยตร

ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์

รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทักษ์ กิรีดิรัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาติ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิกรม สุขณี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล

รองศาสตราจารย์ ดร.สุชานาฏ สิตานุรักษ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญ์ ปิยนนทศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศทิพย์ ศิริชัยศิลป์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เลี้ยวประภากุล

อาจารย์ ดร.หทัยทิพย์ สีขันทกสมิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช บุญเขียว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิญญ์ บุญส่ง

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิญา ใจเย็น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา พงศ์ไพรัตน์
อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
อาจารย์ ดร.พงศธร ไพจิตร
อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิชาศิริ แจ่มแสงทอง
อาจารย์ชญาณุตม์ บุญพระเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัชร วรบำรุงกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยพล ธงภักดิ์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ คชินทร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษณุภรณ์
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

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

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

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 12 จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย ให้กับนักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายเชิงวิชาการ

ดังนั้นฉบับปีที่ 5 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2568 ได้นำเสนอบทความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 20 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย จำนวน 19 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 1 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขา โดยถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้พิจารณาคัดเลือก

ในส่วนของของวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ทางกองบรรณาธิการจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เพื่อให้มีความหลากหลายและสามารถนำเสนอนวัตกรรมทางด้านการบริหารการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนผลงานให้นักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานกับผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวารสารให้ได้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบคุณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าวารสารวิชาการฉบับนี้มีเนื้อหาที่น่าสนใจและทรงคุณค่าทางกองบรรณาธิการจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพวารสารให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือ ผลงานวิจัย ให้แก่บทความที่มีคุณภาพต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์
บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์ และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

	หน้า
วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ	ง
สารจากบรรณาธิการ	ฉ
สารบัญ	ช
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN	1
จุฑารัตน์ แหวนทองคำ, อำนวย ทองโปร่ง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE IMPLEMENTATION OF THE PERFORMANCE AGREEMENT (PA) OF TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2	13
จตุพร ผ่องลุนทิต, บุศรา เชื้อดี การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู THE ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI, NONGBUALUMPHU	27
ทัศนีย์ พุทธาคำ, บุศรา เชื้อดี แนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้น มัธยมศึกษาตอนต้น GUIDELINES FOR ENHANCING HUMAN RIGHTS RESPECTFUL CITIZENSHIP TO REDUCE BULLYING IN SCHOOLS FOR LOWER SECONDARY STUDENTS.	43
กิตติธัช จรัสเลิศวงศ์, พิมพ์ตะวัน จันทัน การพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE MANAGEMENT MODEL USING SCHOOL-BASED FOR SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SURATTHANI CHUMPHON	56
สุกัญญา บำรุงภักดิ์, จิรศักดิ์ แซ่ไคว้, ญาณิศา บุญจิตร การเรียนรู้ตลอดชีวิต : บทบาทของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ LIFELONG LEARNING: THE ROLE OF THE DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT IN TRANSFORMING POLICIES INTO PRACTICE	69
วิมล เล็กสูงเนิน, สาธิต ทรัพย์รวงทอง	

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

THE EFFECT OF PROJECT-BASED LEARNING MANAGEMENT ON PROBLEM SOLVING ABILITY AND LEARNING ACHIEVEMENT TOWARDS LEARNING IN SCIENCE AND TECHNOLOGY SUBJECT OF GRADE 2 STUDENTS

83

ขุภาพร ยศนันท์, เยาวเรศ ภักดีจิตร

ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคทีจีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติ ต่อการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

THE EFFECTS OF COOPERATIVE LEARNING USING THE TGT TECHNIQUE WITH MULTIMEDIA ON LEARNING ACHIEVEMENT AND ATTITUDE TOWARD MATHEMATIC SUBJECT OF GRADE 6 STUDENTS

95

กานต์พิชชา ไตรพัด , วไลพร เมฆไตรรัตน์

CURRENT STATUS ,PROBLEMS AND SUGGESTIONS OF THE TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT SUPPORT SYSTEM IN THE SCHOOL OF EDUCATION AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES OF SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND ENGINEERING

107

Gu Hong, Somkiet Tunkaew, Somyos Chanboon

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผลของการบริหาร กิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES IN THE BANI WORLD ERA AND THE EFFECTIVENESS OF STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

119

ฐิตกมลสิริ ลาโพธิ์

THE CURRENT STATUS OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM FOR TEACHERS AT THE FACULTY OF MECHANICAL ENGINEERING, SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND ENGINEERING, CHINA

132

Zheng Ting, Somkiet Tunkaew, Somyos Chanboon

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

GUIDELINES FOR STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE UTTARADIT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

146

อรรณนท บัญทองเสื่อ, นันทิยา น้อยจันทร์

MANAGEMENT STATUS AND OPTIMIZATION STRATEGIES OF THE ICOURT LEGAL PROFESSIONAL TRAINING PROGRAM IN BEIJING

158

Hu Huaping, Somyos Chanboon, Pairoj Duangnakhon

รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

THE SMALL SCHOOL MANAGEMENT MODELS AFFECTING EDUCATIONAL QUALITYUTHAI THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

174

สมาพร ลิ้มยรัตน์

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE MANAGEMENT MODEL UTILIZING ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGY BY EDUCATIONAL ADMINISTRATORS TO ENHANCE STUDENTS' INNOVATIVENESS UNDER THE OFFICE OF UTHAI THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

187

กุลธิดา อ่อนมี

การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

THE DEVELOPMENT OF READING COMPREHENSION EXERCISES USING THE 6-STEPS LADDER TECHNIQUE FOR MATHAYOMSUKSA 3 STUDENTS

200

อลิสรา ศรีวิราช, อ้อมธจิต แบนศรี

ผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1

EFFECTS OF ORGANIZING LEARNING EXPERIENCES USING QUESTIONING TECHNIQUES AND EDUCATIONAL GAME ACTIVITIES ON COMMUNICATION SPEAKING ABILITY AND DECISION MAKING ABILITY OF CHILDREN IN THE FIRST YEAR OF EARLY CHILDHOOD

212

อุไรวรรณ กรมสิงห์, ปัญญา ทองนิล, ฟ้าฉวีภา เพชรสังข์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE DIGITAL AGE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2 NAKHON PHANOM

223

สุพจน์ กองเกิด, ศุภกร ศรีเพชร, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

การศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

THE STUDY OF RESULTS OF THEACHING PROFESSIONAL PRACTICUM OF STUDENTS IN PRIMARY EDUCATION OF FACULTY OF EDUCATION, THEPSATRI RAJABHAT UNIVERSITY

239

ยรรยง ลั่นลอด

การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

DEVELOPING A DIGITAL AGE LEARNING MANAGEMENT MODEL THROUGH ACTION RESEARCH AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY: A CASE STUDY OF ANUBAN CHUN SCHOOL (BAN BUA SATHAN) TEACHERS. UNDER THE OFFICE OF PHAYAO PRIMARY EDUCATIONL SERVICE AREA 2

252

ลักษณา จันธิมา

ภาคผนวก

268

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

269

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE
EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
SAMUT PRAKAN

จุฑารัตน์ แหวนทองคำ¹, อำนวย ทองโปร่ง²
Chutharat Waenthongkam¹, Amnuay Thongprong²

Corresponding Author E-mail: 6614470035@rumail.ru.ac.th

Received: Mar 28, 2025; Revised: Apr 21, 2025; Accepted: May 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูจาก 25 โรงเรียน รวม 333 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มของโคเฮนและคณะ เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของขนาดประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (เท่ากับ .973) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพ, การการบริหารงานวิชาการ

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

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

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²Advisor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Abstract

This research aimed to 1) study the perceived level of organizational culture in schools, 2) study the perceived level of effectiveness, and 3) study the relationship between organizational culture and the effectiveness of academic administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. This quantitative study involved a sample of 333 teachers from 25 schools, selected through stratified and simple random sampling based on the proportion of the population. The research instrument was a questionnaire with content validity indices ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of .973. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research results were found as follows;

1) The organizational culture in schools was found to be at the highest level in overall. When considering individual aspects, the highest mean score was the clan culture, while the lowest mean score was the achievement culture. 2) The effectiveness of academic administration in schools was also found to be at the highest level in overall. When considering individual aspects, the highest mean score was educational supervision, while the lowest mean score was learning process development. and 3) The relationship between organizational culture and the effectiveness of school in educational institutions showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords : Organizational Culture, Effectiveness, Academic Administration

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2562: 49–52) ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีความรู้ ความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังที่จะมอบหมายอำนาจให้แก่สถานศึกษา ด้วยความตั้งใจที่ต้องการให้สถานศึกษา สามารถดำเนินการได้โดยโดยไม่มีข้อจำกัด สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และชุมชนการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการของสถานศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน สถานศึกษา และชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบรรลุความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (ปิยวรรณ ดั่งใจ. 2565: 1411) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างยิ่ง จากการศึกษาการประยุกต์ใช้แนวความคิดของ Mott (1972, อ้างถึงใน กิตติชัย อาจหาญ. 2565: 41) ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสถานศึกษาและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง และยังสามารถใช้เป็นแนวทางการวางแผนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตลอดจนช่วยให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 6 ข้อ ต่อไปนี้ 1) การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการศึกษา 2) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ 5) การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ 6) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จะเห็นได้ถึงนโยบายในการที่จะผลักดันการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2565: 70)

จากรายงานผลการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า การพัฒนาการของค่าเฉลี่ยและ T-Score ของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา โดยภาพรวมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการที่ลดลง มีกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาการของค่าเฉลี่ยและ T-Score ของผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษา โดยภาพรวมในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการ ที่ลดลง มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยอาจมาจากข้อจำกัดของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอาจมีรูปแบบที่แตกต่างจากปกติ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา และมีความตระหนักในการรับผิดชอบสูงมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2565: 16–17)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 25 แห่ง และมีจำนวนบุคลากรครูทั้งสิ้น 2,541 คน อย่างไรก็ตาม จากสภาพการณ์ปัจจุบันยังมีสถานศึกษาบางแห่งที่ไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสถานการณ์ดังกล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งเกิดจากความแตกต่างด้านค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ (2567: 42–55) ที่ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู และส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม บริบทของสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นถือเป็นค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรนั้น มีร่วมกันเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญในทุก ๆ ด้าน ดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2562: 2-3) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระเบียบค่านิยมและความเชื่อที่องค์กรยึดถือ อันเป็นกรอบกำหนดการกระทำและพฤติกรรม รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กร อีกทั้งยังเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต มีแนวทางในการประพฤติเป็นแบบแผนเดียวกัน และสามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

ตามแนวคิดของ Richard L. Daft นักทฤษฎี ชาวอเมริกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการองค์กร พบว่ามีการจำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 รูปแบบหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ โดยแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและบรรยากาศภายในองค์กร ดังนี้ (Consync Group, 2023)

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้มุ่งเน้นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวจะส่งเสริมความยืดหยุ่น ความริเริ่มการทดลอง ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นการแข่งขัน ความสำเร็จ และผลลัพธ์ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ที่ทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความภักดี เป็นค่านิยมหลักที่ขับเคลื่อนองค์กร

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นความเป็นทางการ มีโครงสร้างที่ชัดเจน และมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบราชการมักให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และการควบคุมภายในที่เข้มงวด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและสม่ำเสมอ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เกิดจากการดำเนินงานด้านวิชาการซึ่งบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศ ระบบประกันคุณภาพ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาทัศนคติที่ดี และสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความรู้และความสามารถจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงานวิชาการ ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ตามที่รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2566: 7-8) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกชนิดของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารร่วมกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา แนะนำและประสานงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้งาน การเรียนการสอน งานด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานนิเทศภายใน และงานประชุม อบรมทาง วิชาการเพื่อส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มศักยภาพ

2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

กิตติชัย อาจหาญ (2565 : 13-15) แบ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากร ผ่านการอบรม รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำเอกสารคู่มือสำหรับครู เพื่อส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร ตลอดจนการติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหรือเผชิญกับ สถานการณ์ในชีวิตจริง และการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง การเตรียมสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม โดยมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการจัดการ เรียนการสอนต่อไป

3. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมและตรวจสอบผลการเรียนรู้ รวมถึง พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และตัดสินผลการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

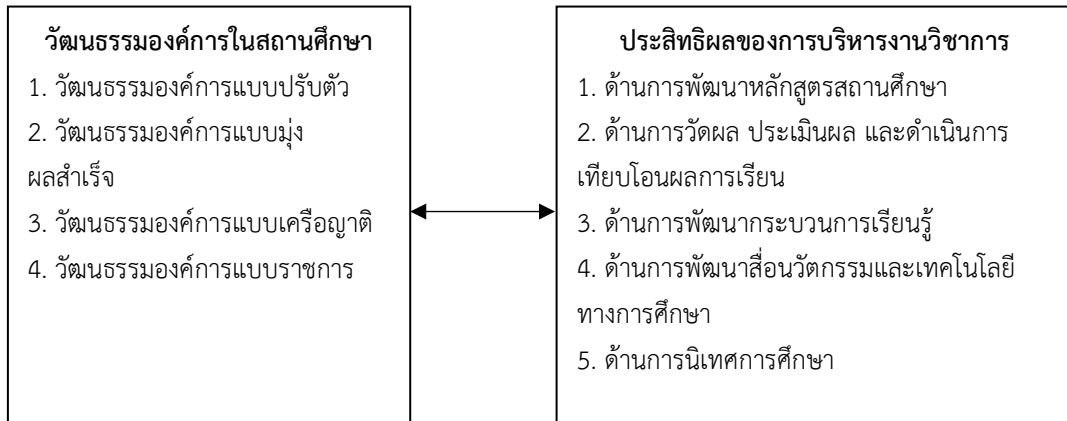
4. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอน โดย มุ่งหวังให้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการจัดหาสื่อที่เสริมการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดหาสื่อและ เทคโนโลยีการศึกษาของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็น องค์ประกอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน จำนวน 2,541 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มของโคเฮนและคณะ (Cohen et al. 2018, อ้างถึงใน กิตติชัย อาจหาญ. 2565) ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายโดยการสุ่มครูในสถานศึกษาตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว จำนวน 6 ข้อ
2. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 6 ข้อ
3. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย จำนวน 6 ข้อ
4. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ แบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
5. การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด จากนั้นนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามจำนวน 333 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ชัยศักดิ์ อังคะสุพล. 2559)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา	ระดับวัฒนธรรมองค์การ			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.591	0.359	มากที่สุด	3
2	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.588	0.354	มากที่สุด	4
3	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	4.607	0.333	มากที่สุด	1
4	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	4.600	0.326	มากที่สุด	2
	รวม	4.598	0.291	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.598, S.D=0.291) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยค่าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ($\bar{X}=4.607$, $S.D=0.333$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.588$, $S.D=0.354$)

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.628	0.316	มากที่สุด	3
2	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.625	0.324	มากที่สุด	4
3	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.605	0.335	มากที่สุด	5
4	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.644	0.351	มากที่สุด	2
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.652	0.323	มากที่สุด	1
	รวม	4.631	0.284	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.631$, $S.D=0.284$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยค่าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.625$, $S.D=0.323$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.605$, $S.D=0.335$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา					
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	.632**	.592**	.577**	.595**	.606**	.695**
X ₂	.597**	.643**	.578**	.592**	.592**	.696**
X ₃	.700**	.666**	.649**	.645**	.642**	.765**
X ₄	.675**	.660**	.610**	.641**	.610**	.741**
X _{tot}	.766**	.753**	.710**	.727**	.720**	.852**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.852^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (X₃) กับ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y₁) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.700^{**}$) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X₁) กับ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y₃) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.577^{**}$)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษานั้นมีบรรยากาศที่เอื้ออาทร ส่งเสริมความเป็นครอบครัว ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยังสะท้อนถึง การบริหารจัดการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่ากฎระเบียบหรืออำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ยังสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่ากฎระเบียบหรืออำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิราภรณ์ พงษ์พัง (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีบทบาทอย่างชัดเจนในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยเริ่มจากการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นร่วมกัน บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพัน ความไว้วางใจ ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความทุ่มเท เสียสละ และความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักพร เจริญลักษณ์ (2562) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิต ลือยศ (2567) ที่ได้ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการดำเนินงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลการวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานด้านวิชาการ บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาลักษณ์ ทายิดา (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพิมพ์ กองสุข (2565) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลัก อิทธิบาทกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.852^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สถานศึกษาที่มีระดับวัฒนธรรมองค์การสูง หรือกล่าวได้ว่าสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรม ที่เข้มแข็งไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตาม จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสูงขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากสถานศึกษาที่มีระดับวัฒนธรรมองค์การต่ำ ก็จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่ำเช่นกัน อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีการบริหารที่ยืดหยุ่น จะทำให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นอิสระรับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา สอดคล้องกับปิตินันท์ น้อยยูนิตย์ (2566) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการประชุมวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของในทิศทางการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเติบโตในสายวิชาชีพของ

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในศักยภาพของครู ชื่นชมผลงาน ให้กำลังใจ และเคารพในความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านวิชาการและความผาสุกของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับกัณทิมา พรหมวันนา (2568) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือในการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ การจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพ ของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับทักษพร อริญญา (2567) กล่าวว่า ในยุคที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ใช้การวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและหลากหลาย พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายในเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยอาศัยระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร เข้มทอง (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของศูนย์โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 อำเภอแก่งหางแมว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของศูนย์โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 อำเภอแก่งหางแมว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับพิชิตชัย ศรีใสคำ (2565) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูง ($r_{xy}=0.886^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า

1.1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านการเสริมแรงจะมีความคล้ายกับด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ที่ผู้บริหารควรมีการเสริมแรงบุคลากร อาจจะด้วยวิธีการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

1.1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การเสริมแรงให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อตกลงของสถานศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูสำรวจสภาพและความต้องการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.2.2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจระบบการเทียบโอนความรู้และสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินความรู้และทักษะ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจว่าความสามารถใดสามารถเทียบโอนได้ มีการประเมินและปรับปรุงระบบการเทียบโอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

1.2.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน

1.2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูตรวจสอบความต้องการและความสนใจของนักเรียนเพื่อกำหนดว่าสื่อและเทคโนโลยีใดที่สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

1.2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อให้การประเมินมีทิศทางที่ชัดเจน พัฒนาเกณฑ์การประเมินที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จัดประชุมกับครูและบุคลากรเพื่ออภิปรายผลการประเมิน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพ ของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อหลายด้านของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร เข้มทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของศูนย์โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณทิมา พรหมวันนา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารมติเชษฐารามวัดจอมมณี, 8(2), 737-751.
- กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ พงษ์พั่ง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 10(2), 115-132.
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(6), 89-103.
- ชัยศักดิ์ อังคะสุพลลา. (2559). สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทักษพร อรัญญา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเชียงดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 4(3), 288–297.
- ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์. (2567). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 11(2), 42–55.
- นิภาพร พินิจมนตรี. (2563). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิตินันท์ น้อยอยู่นิตย์. (2566). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 13(2), 95–107.
- ปิยวรรณ ดวงใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1399–1414.
- ปิยาลักษณ์ ทายิดา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 20(1), 83 – 95.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, (2562. 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก. น. 49–52.
- พิชิตชัย ศรีใสคำ. (2565). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 41–52.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 634–648.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เหมการพิมพ์.
- วิจิต ล้อยศ. (2567). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(3), 129–143.
- ศศิพิมพ์ กองสุข. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 19–33.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2567, จาก <https://anyflip.com/ipzsp/mink/basic>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2562). วัฒนธรรมองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2568, จาก https://pubhtml5.com/rjwz/excb/คู่มือวัฒนธรรมองค์กร_E-Book/.
- Consync Group. (2023). วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร มีกี่แบบ แบบไหนที่ทำให้องค์กรอยู่รอด. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2568, จาก https://www.consyncgroup.com/hr_content/corporate_culture_types.

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน
(Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE
IMPLEMENTATION OF THE PERFORMANCE AGREEMENT (PA)
OF TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS UNDER
MAHA SARAKHAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

จตุพร ผ่องลุนhit¹, บุศรา เชื้อดี²

Jatupon Ponglunhit¹, Busara Chuadee²

Corresponding Author E-mail: jat.math.pho@gmail.com

Received: Mar 08, 2025; Revised: May 16, 2025; Accepted: Jun 06, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีความเที่ยง เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าเฉลี่ย (Independent Sample) t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one - way ANOVA) F-test เมื่อพบว่าการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ของครูในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครู รองลงมา เป็น ด้านการพัฒนาระบบการ PLC ให้เข้มแข็ง ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนานตนเองและวิชาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ของครู เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน, การพัฒนาคุณภาพครู

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

¹Student in Master of Education degree, Educational Administration, Western University

²อาจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

²Teacher, Faculty of Education, Western University

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the role of school administrators in promoting the implementation of the Performance Agreement (PA) of teachers in Primary Schools, and 2) to comparison the role of school administrators in promoting the implementation of the Performance Agreement (PA) of teachers in Primary Schools. The sample group was 274 teachers under Maha Sarakham Primary Educational Service Area Office 2. The tool used was a 5-level estimation questionnaire with an IOC between 0.80 - 1.00 with a Reliability of 0.98. Data were analyzed in terms of frequency, means, standard deviation, (Independent Sample) t-test and One-way ANOVA was analyzed by (one - way ANOVA) F-test. When it was found that the test was statistically significant, then the pairwise comparison was performed by Scheffe's Method.

The results found that; 1) the role of school administrators in promoting the implementation of the Performance Agreement (PA) of teachers as a whole and all side was at a high level, by considering the aspect of the average as follows: the development of teacher quality, followed by the development of the PLC process to be strong, the development of learning management, self and professional development, and the promotion of student quality development respectively. 2) The comparison the role of school administrators in promoting the implementation of the Performance Agreement (PA) of teachers overall by sex, education level, and school size weren't different. When classified according to work experience, it has statistical significance at the level of 0.05

KeyWords : The Role of School Administrators, The Performance Agreement (PA), The Development of Teacher Quality

บทนำ

การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ข้าราชการครูทุกคนต้องจัดทำข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ ต้องเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นชอบ โดยข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อตกลงในการพัฒนางาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง ส่วนที่ 2 ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เสนอเป็น ประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์ การเรียนรู้ของผู้เรียน และในการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน ให้ดำเนินการตาม รายละเอียดคำชี้แจง การประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง ตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินผลการพัฒนางาน ตามข้อตกลง แบบสรุปผลการประเมินการพัฒนางานตามข้อตกลง และคำชี้แจงการดำเนินการประเมินเพื่อขอ มีวิทยฐานะและเลื่อน วิทยฐานะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ว 9/2564 ในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน โดยการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงให้มี คณะกรรมการประเมิน 3 คน ต่อผู้รับการประเมิน 1 ราย ประเมินปีงบประมาณละ 1 ครั้ง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยตามหลักเกณฑ์ และวิธีการนี้ กำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูทุกคนจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานกับผู้บังคับบัญชา ทุกปีงบประมาณ (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2564: 7-8)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งต่อผลสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นผู้นำในตรวจสอบการเรียนรู้ นำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและบรรลุ เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ รวมไปถึงการพัฒนางานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานทั่วไปของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ (สุกัญญา เติงใจ. 2564: 27-28) ในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ข้าราชการครูทุกคนต้องจัดทำ ข้อตกลง ในการพัฒนางาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกปีงบประมาณ ต้องเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณา ให้ความ เห็นชอบ ดังนั้น บทบาทสำคัญอีกประการของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำ ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) แต่จุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อน วPA ซึ่งเป็นแนวทางการประเมินรูปแบบใหม่ ทั้งหลักเกณฑ์และ วิธีการ ทำให้พบปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร ความเข้าใจของครู การออกแบบรูปแบบการประเมินครู ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และการขยายผล จากปัญหาดังกล่าว ทำให้การทำ PA ในรอบแรก ได้มีการนำเอาธรรมชาติของ โรงเรียนมาใช้ในการประเมิน PA1 ต่อมาคือ การนำการนิเทศมาผนวกเข้ากับการประเมิน PA1 โดยใช้แบบประเมิน PA2 ให้เป็น เนื้อหาเดียวกัน พร้อมกับการมุ่งเน้นในห้องเรียนมากขึ้น เพื่อให้ครูเกิดความคุ้นชิน และเป็นธรรมชาติที่สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียน แต่สิ่งที่สำคัญคือ Mindset ของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจ เปิดใจให้กับหลักเกณฑ์ว่า เกณฑ์ต้องการอะไรและ ตอบสนองตามเกณฑ์นั้น ๆ ทั้งนี้ การดำเนินการขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางาน เริ่มจากบทบาทของสถานศึกษา โดยการกำหนด ทิศทางการจัดการศึกษา การประกาศกำหนดชั่วโมงภาระงาน ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด กำหนดงานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐาน ตำแหน่ง ตามบริบทของสถานศึกษา ประกาศคำเป้าหมายของสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ (PA) และแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินฯ (PA) ส่วนบทบาทของครู คือ การศึกษาเอกสารคู่มือ ว9/2564 การตรวจสอบคุณสมบัติตนเอง การเขียนข้อตกลงฯ เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการตามข้อตกลงฯ (PA) ให้บรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และรับการประเมินจากคณะกรรมการ ประเมินฯ สำหรับกระบวนการดำเนินงานขับเคลื่อน PA ได้แก่ การอบรม PA เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่คณะครูบุคลากรใน โรงเรียน กำหนดคำเป้าหมาย ตัวชี้วัด และชั่วโมงภาระงานของสถานศึกษา กำหนดประเด็นท้าทายกลุ่มสาระฯ อบรมการเขียน ข้อตกลงในการพัฒนางาน ฯลฯ (นฤภพ ชันทับไทย และภารดี ผางสง่า. 2567: 12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีจำนวน 220 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 218 คน ครูผู้สอน จำนวน 938 คน และนักเรียน จำนวน 22,752 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 52 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 165 โรงเรียน โดยการ ประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลงในการพัฒนางานตำแหน่งครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ยังพบปัญหาด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่มักพบว่า ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการสร้างและหรือพัฒนา หลักสูตร การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูยังไม่ครอบคลุมทุกมาตรฐานการเรียนรู้ ด้านการพัฒนา กระบวนการ PLC ให้เข้มแข็ง ที่มักพบว่า ครูทุกคนใช้ประเด็นท้าทายเดียวกัน เช่น ต้องการทำให้เด็กมีผลสัมฤทธิ์ มีคุณลักษณะที่ดี ขึ้น จากนั้น ให้ครูไปทำ PA ของตนเองตามโจทย์ดังกล่าว ซึ่งขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาจากหลายเครือข่าย ด้านการส่งเสริมการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียน นั้นยังขาดการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ตามแบบ PA 2 จากการปฏิบัติงานจริงที่ยังไม่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcomes) และตัวชี้วัด (Indicators) ที่เป็นรูปธรรม ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพที่พบว่าครูอาจยังขาดความเข้าใจและการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน เนื่องจากการประเมินในรูปแบบใหม่และหากไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาคุณภาพครู ยังพบปัญหาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการประเมินขาดความชัดเจนเรื่องกรอบระยะเวลา ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งวิทยฐานะตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด สอดคล้องกับศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ (2562: 79) ที่กล่าวว่า ปัญหาด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ องค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารผลการปฏิบัติงานทั้งระบบ แต่กลับเร่งรัดดำเนินการเฉพาะขั้นตอนประเมินผลช่วงปลายรอบการประเมิน องค์กรควรต้องชี้แจงทำความเข้าใจและฝึกอบรมให้ผู้บริหารและบุคลากรที่มีหน้าที่บังคับบัญชาเข้าใจ มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และชี้ให้เห็นความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงานต่อการสร้างประโยชน์แก่องค์กรและตัวบุคคลากร ตลอดจนผู้ประเมินไม่ใส่ใจการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ผู้ประเมินสนใจแต่เอกสารการประเมินมากกว่าพัฒนาผลการปฏิบัติงาน จากการดำเนินงานตามข้อตกลงในการพัฒนางานในรอบแรกไม่สามารถสะท้อนปัญหาและแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงตามบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งยังไม่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อแก้ไข้ปัญหาหรือพัฒนางานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งระบบ ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารสถานศึกษา และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากความเป็นมาและปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินและสามารถได้เลื่อนวิทยฐานะที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

จตุณี แก้วเอียน (2556: 46) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่ยากลำบาก เป็นงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถของบุคคล ผู้ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องรู้ ต้องตระหนัก และมีความรู้ความสามารถอย่างดี ในบทบาทภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง

มารยาท คงเมือง (2559: 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณของการเป็นผู้บริหาร มีคุณธรรม จริยธรรม และใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 66) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งระบบ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ หน้าที่และบทบาทแรกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ จุดมุ่งหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์แผนงานโครงการและกิจกรรม เพื่อให้การบริหารการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปตามความเรียบร้อย

1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

รุชดี สันนะกิจ (2559: 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากในการนำพาองค์กรให้เกิดการพัฒนาทั้งระบบ เพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า และนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุกัญญา เตจ๊ะ (2564: 27-28) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งต่อผลสำเร็จในการบริหารจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติการเรียนรู้ นำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งระบบ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ หน้าที่และบทบาทแรกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

Gorton (1983: 118) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทในการเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้นำทางการสอน ผู้รักษาระเบียบวินัย เป็นผู้ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ผู้ประเมินผลและผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร

เจริญพงศ์ คงทน (2558: 26) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย บทบาทด้านนักคิดโดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และบทบาทของนักปฏิบัติที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้มีความเพียรพยายาม มุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา คือต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารในด้านต่างๆ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารทั่วไป รวมถึงการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เป็นผู้กำหนดทิศทาง เป็นนักจัดองค์การ เป็นผู้แก้ปัญหา เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ และที่สำคัญต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ จึงจะนำพาสถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA)

2.1 ความหมายของการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA)

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564: 44) กล่าวว่า การดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) หมายถึง ข้อตกลงที่ข้าราชการครูได้เสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อแสดงเจตจำนงว่าภายในรอบการประเมินจะพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร ให้สูงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ และสอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทสถานศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาได้เห็นชอบให้เป็นข้อตกลงในการพัฒนางาน

Learn Education (2567: ออนไลน์) กล่าวว่า การดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน ซึ่ง PA คือ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่ง วิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จขององค์กร มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน ตลอดจนเกณฑ์ผ่าน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่างๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา

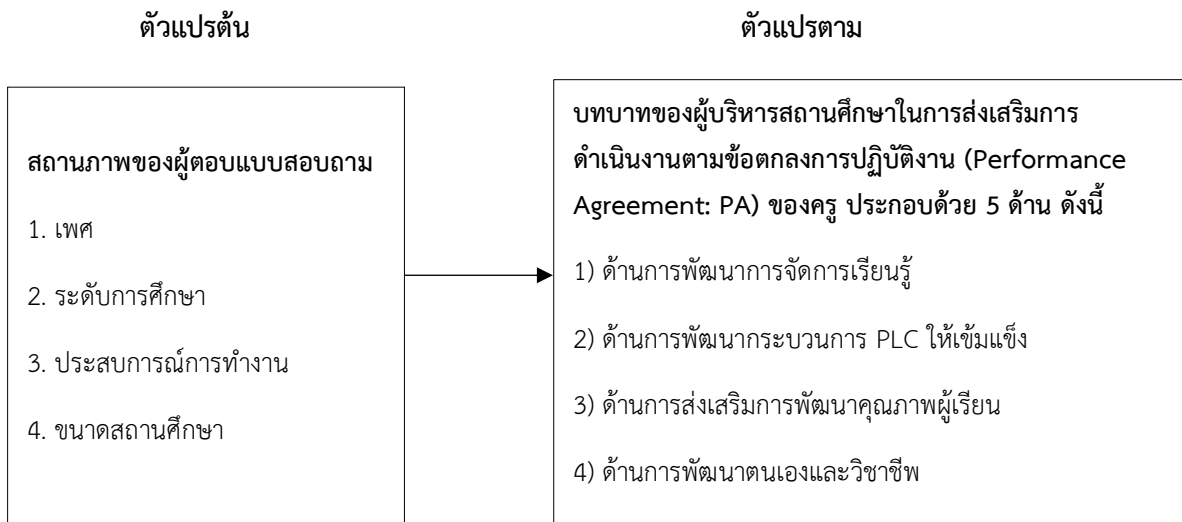
สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) หมายถึง ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การบรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน ตลอดจนเกณฑ์ที่ผ่านการประเมิน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษา

2.2 บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA)

จากการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ตามแนวคิดของสิทธิพงษ์ สุพรม (2563) สำนักงาน ก.ค.ศ. (2564) มหาวิทยาลัยมหิดล (2565) พาริดา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรม (2565) กัมพล เจริญรักษ์ (2567) อนันต์ พันนึก (2567) ทศพรวิชัย วิจิตรรัตน์สกุล (2567) โอฬาร ศรีสวัสดิ์ (2567) ขาญศิลป์ ส่งเสริม (2567) นฤพท ขันทับไทย และภารดี ผางสง่า (2567) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 30 ขึ้นไป จะได้ขอบข่ายบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการ PLC ให้เข้มแข็ง
- 3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู

กรอบแนวความคิดในการทำการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 938 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2567: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 274 คน โดยการเทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการพัฒนากระบวนการ PLC ให้เข้มแข็ง จำนวน 11 ข้อ 3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ และ 5) ด้านการพัฒนาคุณภาพครู จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวน 44 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Rensis Likert. 1967: 114) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาสังเคราะห์สำหรับการใช้ในการสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องของตัวแปรในด้านสำนวนและภาษาที่ใช้ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลคะแนนที่ได้ ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ได้ทำการปรับปรุงจนผ่านเกณฑ์ค่าคะแนนดัชนี ความสอดคล้อง พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มประชากร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – coefficient) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์ แอลฟา (alpha coefficient) มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่ายอมรับได้ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียนโดยการจัดส่งด้วยตนเอง และทางออนไลน์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 274 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ จำนวน 274 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (John W. Best. 1970: 114) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีบทบาท อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนก เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples Test

3.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยของแบ่งการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวม มีบทบาทอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครู ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.31) รองลงมา เป็น ด้านการพัฒนาระบบการ PLC ให้เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.26) ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.29) และด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.31) ตามลำดับสามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ พัฒนาการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.51) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐาน และมีขั้นตอนการดำเนินการแบบเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

1.2 ด้านการพัฒนาระบบการ PLC ให้เข้มแข็ง พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการ PLC เพื่อให้ครู และ

ผู้บริหารสถานศึกษาได้มาร่วมกันพูดคุยถึงแนวทาง เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของโรงเรียน และปัญหาที่ต้องการแก้ไข อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ร่วมกันตรวจสอบแผน กระบวนการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งครูไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือไปนำเสนอผลงานนอกโรงเรียนหรือในระดับชาติ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

1.3 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะในการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA 2 จากการปฏิบัติงานจริง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.59) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาครัฐหรือสถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ครูผู้สอนเกี่ยวกับการดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

1.4 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความรู้ความสามารถทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ครูผู้สอนในลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาด้านตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

1.5 ด้านการพัฒนาคุณภาพครู พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูให้กำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.50) รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาคอยเอาใจใส่ดูแลและให้กำลังใจครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะแก่ครูผู้สอนในการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางานตามแบบ PA.1. โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูผู้จัดทำข้อตกลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ว่า

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ในภาพรวม มีบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาคุณภาพครู รองลงมาเป็น ด้านการพัฒนากระบวนการ PLC ให้เข้มแข็ง ด้าน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรู้ความเข้าใจแก่ครูผู้สอนในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ พัฒนา การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการ PLC เพื่อให้ครู และ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มาร่วมกันพูดคุยถึงแนวทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ของโรงเรียน และปัญหาที่ต้องการแก้ไข ผู้บริหารให้ ข้อเสนอแนะในการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนางานตามข้อตกลง ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมิน ตามแบบ PA 2 จากการปฏิบัติงานจริง ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยา ภรณ์ พูลชัย (2565) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล เจริญรักษ์ (2567) ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อน จุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการประชุมชี้แจงและร่วมกันวางแผนกำหนดปฏิทินการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกันใน การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองข้อตกลงในการพัฒนางาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนา และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา และครู ตลอดจนสร้างความรู้ ความเข้าใจในการขับเคลื่อนข้อตกลงในการพัฒนางาน โดย PA Support Team ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้รับการอบรมพัฒนาเป็นวิทยากรจาก ก.ค.ศ. คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลสรุปผลการดำเนินงาน

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจาก ว่า ครูที่เป็นเพศชายหรือหญิง มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาด เล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลง การปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ ครูสามารถปฏิบัติงานที่มุ่งตรงสู่การ บรรลุซึ่งวิสัยทัศน์และพันธกิจ หรือความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีการทำข้อตกลงล่วงหน้าถึงกิจกรรม ตัวชี้วัดที่จะประเมิน ตลอดจนเกณฑ์ที่ ผ่านการประเมิน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินสามารถร่วมกันกำหนด และข้อตกลงต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับคำบรรยาย ลักษณะงานของตำแหน่งงานนั้น และสอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษาตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ดังนั้น จึงส่งผลให้ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิสรา โชคเคนทร์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการให้ข้อเสนอแนะที่มากกว่าครูที่มีประสบการณ์

น้อยกว่า จึงส่งผลให้ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปานิสรา โชคเคณศรี (2563) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ใจ ปันรอบรู้ และอโนทัย ประสาน (2564) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยาภรณ์ พูลชัย (2565) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสามารถใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสามารถใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน รวมทั้งจัดหาทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ให้กับครูได้นำมาพัฒนาผลงานได้อย่างเพียงพอ

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการ PLC ให้เข้มแข็ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกระตุ้นให้ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดการประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการในการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และกระตุ้นให้ครูมีการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

1.3 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้

1.4 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ

1.5 ด้านการพัฒนาคุณภาพครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูด้วยการอบรมและทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในรอบด้านและเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรให้มีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และในสถานศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เพื่อจะได้นำแนวทางเหล่านั้นไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สุดกับนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กัมพล เจริญรักษ์. (2567). การขับเคลื่อนจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ของผู้บริหารสถานศึกษา. ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- ชาญศิลป์ ส่งเสริม. (2567). แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA: Performance Agreement). สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.chansinsongserm.com/pa>.
- ท้าวพิชัย จิตติรัตนสกุล. (2567). ทำ PA อย่างไรให้ตอบโจทย์พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.edusandbox.com/how-to-pa/>.
- นฤภพ ชันทับไทย และภาวดี ผางสง่า. (2567). ผู้บริหารกับบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน วPA ในโรงเรียน. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.starfishlabz.com/blog/>.
- ปาณิสรา โชคคณะศรี. (2563). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ปิยาภรณ์ พูลชัย. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพ์ใจ ปันรอบรู้ และอนทัย ประสาน. (2564). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารนาคบุตรจิตรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 13(2), 191 - 200.
- พาริดา เดชะกุล และสายฝน แสนใจพรหม. (2565). การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการบริหารการประเมินวิทยฐานะของครู โรงเรียนหางดงรัฐราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่. วารสารครุศาสตร์ ราชภัฏเชียงใหม่, 1(1), 17 - 32.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565). รายงานผลสำเร็จ ตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (PA) ปี 2565. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรัณย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์. (2562). โฉมหน้าการบริหารผลการปฏิบัติงาน. ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 4 และนานาชาติ ครั้งที่ 2. นครสวรรค์: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. 69 - 81
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). รายชื่อโรงเรียนในสังกัด สพฐ. สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2567, จาก http://www.bopp.go.th/?page_id=878.

- สิทธิพงษ์ สุพรม. (2563). การพัฒนาจุดเน้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วารสารวิจัยและประเมินผล อุบลราชธานี, 9(2), 98 - 107.
- สุกัญญา เตจ๊ะ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนันต์ พันนึก. (2567). การนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ (ว.ปา) สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ กพฐ..
- โอฬาร ศรีสวัสดิ์. (2567). คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA). สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2567, จาก http://wangmaduea.ac.th/datashow_232177.
- John W. Best. (1970). **Research in Education**. (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its Management and value**. New York: McGraw - Hill.

การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
THE ACADEMIC ADMINISTRATION IN THE DIGITAL AGE UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE LOEI, NONGBUALUMPHU

ทัศนีย์ พุทธาคำ¹, บุศรา เชื้อดี²
Tussanee Putsakum¹, Bussara Chaudee²

Corresponding Author E-mail: aor.or.aou@gmail.com

Received: Apr 03, 2025; Revised: May 10, 2025; Accepted: Jun 06, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างด้วย ค่า Independent Sample t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบว่าการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, ยุคดิจิทัล, สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

¹นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

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

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

²Advisor, Faculty of Education, Western University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the conditions of academic administration in the digital and 2) compare the academic administration in the digital classified by gender, educational level, work experience and school size. The sample group was 340 teachers. The tool used was estimation questionnaire. Data were analyzed in terms of frequency, means, standard deviation, t-test and One-way ANOVA. It was found that the test was statistically significant, then the pairwise comparison was performed by Scheffe's Method.

The results were found that; 1) The overall condition of academic administration in the digital age of educational institutions was at a high level. When considering each aspect, all aspects were at a high level. Considering the aspect with the highest to lowest average values, as follows: Development of educational curriculum with digital technology, followed by development of media, innovation and educational technology with digital technology, Development of learning resources with digital technology, Measurement and evaluation of educational outcomes with digital technology, Development of learning processes with digital technology, Development of internal quality assurance systems in educational institutions with digital technology, and educational supervision with digital technology, respectively. 2) The comparison conditions of overall academic administration in the digital age by gender and work experience weren't different. When classified by educational level and school size, it was significant different at the .05 level.

Key Words : Academic Administration, The Digital Age, Media Innovation and Educational Technology

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการบริหารจัดการสถานศึกษา บทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technologies) มาจากคำว่า “เทคโนโลยี” รวมกับคำว่า “ดิจิทัล” “เทคโนโลยี” หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือ แม้กระทั่งสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น ส่วน “ดิจิทัล” เป็นคำที่ทับศัพท์มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Digital คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ให้ความหมายว่า เป็นคำที่ใช้เกี่ยวกับการแทนความหมายของข้อมูลด้วยตัวเลขโดยเฉพาะเลขฐานสอง หรือเป็นคำที่นำไปใช้เกี่ยวกับรูปแบบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถจัดเก็บและจัดการได้ (อารี ผลดี. 2561: 24) นับตั้งแต่เริ่มมีเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเข้ามา วิถีชีวิตและการเรียนรู้ของคนทั่วโลกก็ถูกเชื่อมโยงให้เกี่ยวข้องกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การเรียนการสอนมีความทันสมัยมากขึ้น ครูยุคใหม่ต้องรู้จักใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายเพื่อเป็นตัวกลางสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างสีสันดึงดูดใจเปิดโลกการเรียนรู้ที่กว้างไกลให้กับผู้เรียนด้วยสื่อการเรียนการสอนสมัยใหม่ และต้องคำนึงว่าจะนำมาใช้อย่างไรให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศหรือการสื่อสาร ในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้ทั่วทุกมุมโลกในเวลาอันรวดเร็ว พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศจะนำไปสู่ระบบสารสนเทศในรูปแบบของดิจิทัล หรือ Digital Convergence มากขึ้น ซึ่งทำให้หลักสูตรและการสอนรวมถึงสถาบันการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดการเรียนการสอนแบบ Industrial จะถูกนำมาใช้มากขึ้นเทคโนโลยีทางการศึกษามีแนวโน้มเรื่องการนำเทคโนโลยี www. มาใช้เพื่อการบริหารจัดการหลักสูตรมากขึ้น นำเทคโนโลยีการสื่อสารแบบไร้สายมาใช้ในการศึกษาแบบเคลื่อนที่การจัดการเรียนการสอน นอกจากผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของแนวคิดหลักแห่งวิชาชีพครู และเนื้อหาสาระวิชาที่สอนแล้วยังจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเครื่องมือ สื่อ ช่องทางการสื่อสารที่จะใช้แสวงหาความรู้เพื่อช่วยเติมเต็มความรู้ให้กับผู้เรียนให้เกิดทักษะความรู้สร้างสรรค์ประสบการณ์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้สื่อการเรียนการสอนไม่ว่าจะเป็นสื่อ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคนิควิธีการ ล้วนเป็นสื่อกลางที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้ได้อย่างง่ายดายและรวดเร็ว นับเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำความต้องการของผู้สอนไปสู่ผู้เรียนหรือเกิดการถ่ายโอนความรู้และที่สำคัญ คือ ผู้สอนต้องรู้จักเลือกสรรสื่อการเรียนที่จะนำไปใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากที่สุด (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2560: 7-11)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยครอบคลุมใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของสถานศึกษาที่มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่จะแบ่งส่วนราชการ เป็นกลุ่มหรือฝ่ายหรืองาน ตลอดจนกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งจะต้องครอบคลุมขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 3-43) การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้อิงการประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในด้านการบริหารวิชาการ โดยต้องนำครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งก็คือการพัฒนาหลักสูตรและการนำแผนการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งก็คือการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และด้านการประเมินผล เพื่อนำผลสะท้อนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน โดยมีบุคลากรผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนมีส่วนช่วยในการนำสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน (กรุณา วงษ์เทียนหลาย. 2562: 18)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีโรงเรียน ทั้งหมด 52 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 โรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 141 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,113 คน รวม 2,254 คน และนักเรียน จำนวน 40,113 คน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนปีการศึกษา 2564-2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย

หนองบัวลำภู ภาพรวมผลการเรียนเฉลี่ยในปีการศึกษา 2565 เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2564 (+0.06) เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ยกเว้นกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ลดลง (-0.05) และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา (-0.05) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย มีจำนวนนักเรียนที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 1,957 คน คิดเป็นร้อยละ 56.33 รองลงมาเป็นวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 วิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 5.08 และวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 4.74 ตามลำดับ ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย มีจำนวนนักเรียนที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 50 จำนวน 366 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 รองลงมาเป็นวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 1.71 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 1.15 วิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 และวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 ตามลำดับ ผลการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภูอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้น ตัวชี้วัดที่ 15 ร้อยละของสถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับการเตรียมความพร้อม (ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA ได้ระดับคุณภาพ 1 ปรับปรุง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. 2566: 6-9)

จากผลการประเมินที่ผ่านมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จะพบกับปัญหา ร้อยละของสถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับการเตรียมความพร้อม (ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์) ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA ได้ระดับคุณภาพ 1 ปรับปรุง อีกทั้งผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 มีจำนวนนักเรียนที่ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 50 ได้น้อยมาก แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษายังมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานวิชาการน้อย นวัตกรรมใหม่ ๆ ยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์และคะแนนสอบน้อยลง ปัญหาด้านการบริหารงานหลักสูตรยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อ เทคโนโลยียังไม่ทันสมัย ด้านการวัดและประเมินผล ยังนำโปรแกรมที่ใช้ในการวัดและประเมินผลยังไม่สามารถประเมินผลได้รอบด้าน ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน ครูใช้สื่อเดิม ความเก่าของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ความไม่เสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ต และด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ยังจัดวางระเบียบและผู้รับผิดชอบยังไม่ชัดเจนเนื่องจากมีจำนวนครูที่น้อย แต่มีภาระงานที่รับมอบหมายจำนวนมาก และขาดครูที่มีความถนัดหรือตรงกับงานวิชาการ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. 2566: 6-9)

ดังนั้นจากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาที่พบ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานวิชาการโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และในสถานศึกษาระดับอื่นหรือบริบทอื่น ๆ ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล

ความหมายการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล

กระทรวงศึกษาธิการ (2562: 3–9) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วตรงตามความต้องการในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กรรณ วรชัยหลาย (2562: 18) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล หมายถึง การบริหารจัดการกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทุกประเภทที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยมีบุคลากรผู้สอนและบุคลากรสนับสนุนมีส่วนช่วยในการนำสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนการบริหารสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับผู้เรียน

สุกัญญา แซ่ม้อย (2565: 44) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ทั้งในด้านการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในด้านการบริหารวิชาการ โดยต้องนำครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งก็คือการพัฒนาหลักสูตรและการนำแผนการจัดการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งก็คือการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และด้านการประเมินผล เพื่อนำผลสะท้อนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรไปปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาของครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกัน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล หมายถึง การดำเนินงานทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างภาพในขนาดของสถานศึกษา มีการจัดการเรียนรู้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการเรียนรู้ และแผนกลยุทธ์นำมาใช้บริหารสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้าน ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยให้ความสำคัญสูงสุดกับงานวิชาการ มีการประสานงานด้วยระบบอินเทอร์เน็ตหลากหลายช่องทางในการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ทางวิชาการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีการจัดรูปแบบการจัดการให้เป็นกลไกขับเคลื่อนเชื่อมโยงกิจกรรมร่วมกัน และตระหนักร่วมกันในเป้าหมายและแผนงานที่จะทำร่วมกัน สร้างความร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล

ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560: 3) กล่าวว่า งานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มาตรฐานคุณภาพการศึกษาจะปรากฏเด่นชัด ในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจำเป็นต้องมีระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล การวัดผลและประเมินผล คุณภาพของอาจารย์และการบริการวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงเป็นงานสำคัญและเป็นการกิจหลักของบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุพาทิศ อินนุณ (2564: 36) กล่าวว่า งานวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักในการกิจ พัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีศักยภาพยิ่งขึ้น

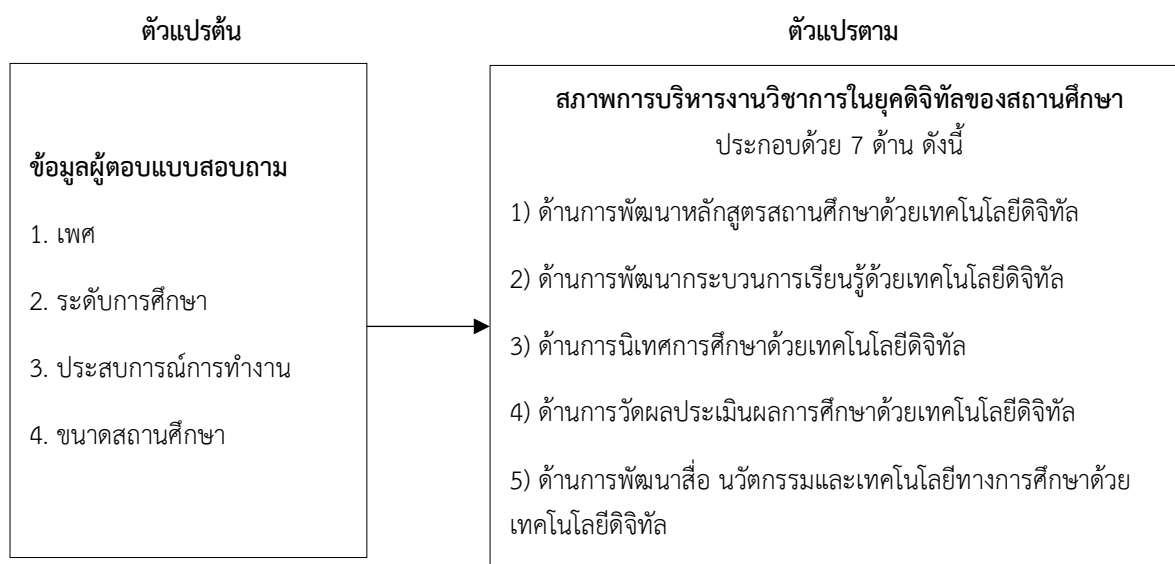
สุกัญญา แซ่ม้อย (2565: 45) กล่าวว่า การบริหารวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น สถานศึกษาทุกประเภทจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพ หรือมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล

สรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องกระจายอำนาจในการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักในการกิจ พัฒนางานวิชาการให้ก้าวหน้าทันต่อการศึกษาในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีศักยภาพยิ่งขึ้น การจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล การวัดผลและประเมินผล คุณภาพของอาจารย์และการบริการวิชาการต้องสอดคล้องกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลจึงเป็นงานสำคัญและเป็นภารกิจหลักของบุคลากรทุกฝ่ายที่ต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล

การสังเคราะห์เนื้อหาขอบข่ายของงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาตามแนวคิดของสมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ (2559) อัศนีย์ สุกิจใจ (2560) อติพงษ์ สุขนาถ และคณะ (2564) ทวี หนูพันธ์ พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญญา และอุดร เขียวอ่อน (2565) วีรภัทร ภักดีพงษ์ อานนท์ เมธีวรฉัตร และวินัย ทองมัน (2565) นัตพงษ์ ช่ออั้งชัน และวัลลภา อารีรัตน์ (2565) รัตติยา จันทร์สว่าง พระครูปริยัติคุณรังสี และประสงค์ หัสรินทร์ (2566) จตุพร ศรีประเสริฐ และพรทิวา จุลสุคนธ์ (2566) วราริณี มิ่งภู ศุภชัย ทวี และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2566) นงนุช ชมะเที (2566) พุทธมาตย ยาคง ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ (2567) และ Alig-Mielcarek, & Hoy (2005) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป หรือร้อยละ 25.00 ขึ้นไป จะได้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 4) ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และ 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,254 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู, 2567, น. 2-4)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2567 จำนวน 340 คน ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนจากตัวอย่างได้ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และสุ่มจำนวนครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ให้ได้ข้อมูลผู้ตอบสอบถามกลับมาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 340 คน ที่กำหนดไว้

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 9 ข้อ และ 7) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 8 ข้อ รวมจำนวน 62 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) (Likert, R. 1967: 114) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างและหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำผลจากการศึกษามาสร้างและพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับศึกษาวิจัย โดยขอคำปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการปรับปรุงข้อผิดพลาด และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ความสอดคล้องของตัวแปรในด้านสำนวนและภาษาที่ใช้ โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป ซึ่งผลคะแนนที่ได้ข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์ได้ทำการปรับปรุงจนผ่านเกณฑ์ค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha-coefficient) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป โดยเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่ายอมรับได้ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมแบบสอบถามไปยังแต่ละโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 340 ฉบับ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเองด้วยวิธีการเก็บข้อมูลและติดตามแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเองทางออนไลน์ จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวคิดของเบสต์ (Best) (John W. Best. 1970, p. 114) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

3.1 ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสำหรับกำหนดการวัดจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ t (t-test Independent)

3.2 ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสำหรับกำหนดการวัดจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเมื่อพบด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยจึงสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในภาพรวม

ด้านที่	การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.38	0.28	มาก
2	ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.26	0.35	มาก
3	ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.20	0.35	มาก
4	ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.29	0.33	มาก
5	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.36	0.25	มาก
6	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.29	0.32	มาก

7	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.25	0.37	มาก
รวมเฉลี่ย		4.29	0.23	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.28) รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.25) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.32) ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.33) ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.35) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.37) และด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

สามารถสรุปผลการวิจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเนื้อหาหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดจุดประสงค์ของหลักสูตร สถานศึกษาให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันดำเนินการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย

1.2 ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วย รองลงมาเป็น ครูมีการพัฒนาเนื้อหาวิชา และจัดเก็บเนื้อหาอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างระบบที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนสามารถสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างใกล้ชิด

1.3 ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดการระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรม Zoom, Line, Google Meet, Facebook Live, Microsoft Teams เป็นต้น รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดระบบการนิเทศการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา โดยใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษา

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน เช่น โปรแกรม Microsoft Office, Plicker, Classdojo, Zipgrade, Schoology เป็นต้น รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การวัดผลและประเมินผลให้เหมาะสมกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดครูมีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทราบสภาพจริง

1.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและเครื่องมือที่ช่วยในการใช้สื่อการสอน ICT ช่วยในการจัดการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติได้จริง และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด รองลงมาเป็นครูมีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดครูมีการใช้สื่อออนไลน์และบทเรียนสำเร็จรูปมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

1.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ครูจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ รองลงมาเป็นครูมี

สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยตามแบบยุคดิจิทัลให้กับผู้เรียน เช่น การสร้างฐานข้อมูล แหล่งสืบค้นออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้ชุมชนออนไลน์ที่ทันสมัย และหลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดครูมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้วยเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีการนำผลการประเมินคุณภาพมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งแบบออนไลน์และแบบปกติ รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำเอกสารการประกันคุณภาพทั้งระบบและจัดเก็บข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์และออนไลน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเชื่อมโยงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา สรุปได้ว่า

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ

สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	เพศชาย		เพศหญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.38	0.28	4.38	0.28	0.01	0.99
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.26	0.34	4.25	0.36	0.21	0.83
ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.22	0.34	4.19	0.37	0.79	0.43
ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.26	0.32	4.25	0.33	0.36	0.72
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.35	0.26	4.36	0.25	-0.33	0.74
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.27	0.32	4.31	0.32	-1.21	0.23
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.25	0.35	4.24	0.38	0.29	0.77
รวมเฉลี่ย	4.28	0.22	4.28	0.23	0.07	0.95

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.27	4.37	0.28	0.93	0.35
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.30	0.32	4.23	0.36	1.75	0.08
ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.22	0.35	4.19	0.36	0.64	0.52
ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.28	0.35	4.25	0.31	0.70	0.48
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.42	0.25	4.33	0.25	3.03*	0.00
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.40	0.36	4.24	0.29	4.00*	0.00
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	4.34	0.32	4.20	0.38	3.37*	0.000
รวมเฉลี่ย	4.34	0.24	4.26	0.22	2.82*	0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.28	0.32	1.93	0.13
	5-10 ปี	4.35	0.29		
	11-15 ปี	4.38	0.28		
	มากกว่า 15 ปี	4.41	0.27		
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.11	0.36	1.77	0.15
	5-10 ปี	4.22	0.37		
	11-15 ปี	4.27	0.35		
	มากกว่า 15 ปี	4.28	0.33		
ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.14	0.37	0.62	0.60
	5-10 ปี	4.19	0.37		
	11-15 ปี	4.23	0.34		
	มากกว่า 15 ปี	4.19	0.36		
ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.24	0.24	1.37	0.25
	5-10 ปี	4.32	0.34		
	11-15 ปี	4.28	0.34		
	มากกว่า 15 ปี	4.22	0.31		
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.26	0.17	1.94	0.12
	5-10 ปี	4.38	0.25		
	11-15 ปี	4.38	0.25		
	มากกว่า 15 ปี	4.34	0.27		
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.15	0.32	3.90*	0.01
	5-10 ปี	4.23	0.32		
	11-15 ปี	4.35	0.34		
	มากกว่า 15 ปี	4.28	0.28		
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	น้อยกว่า 5 ปี	4.25	0.36	1.61	0.19
	5-10 ปี	4.32	0.33		
	11-15 ปี	4.27	0.34		
	มากกว่า 15 ปี	4.19	0.40		
รวมเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	4.20	0.18	1.69	0.17
	5-10 ปี	4.29	0.23		
	11-15 ปี	4.31	0.24		
	มากกว่า 15 ปี	4.27	0.22		

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	sig
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.31	0.28	1.95	0.15
	ขนาดกลาง	4.36	0.27		
	ขนาดใหญ่	4.41	0.29		
ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.14	0.34	1.68	0.19
	ขนาดกลาง	4.25	0.35		
	ขนาดใหญ่	4.28	0.34		
ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.01	0.40	17.92*	0.00
	ขนาดกลาง	4.13	0.35		
	ขนาดใหญ่	4.34	0.31		
ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.21	0.32	1.04	0.36
	ขนาดกลาง	4.24	0.33		
	ขนาดใหญ่	4.29	0.33		
ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.34	0.23	0.07	0.94
	ขนาดกลาง	4.36	0.26		
	ขนาดใหญ่	4.35	0.25		
ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.20	0.30	1.65	0.19
	ขนาดกลาง	4.32	0.32		
	ขนาดใหญ่	4.27	0.32		
ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	ขนาดเล็ก	4.22	0.35	0.26	0.77
	ขนาดกลาง	4.24	0.37		
	ขนาดใหญ่	4.26	0.36		
รวมเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	4.20	0.22	2.98*	0.03
	ขนาดกลาง	4.27	0.24		
	ขนาดใหญ่	4.32	0.21		

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า ด้าน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อยู่ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันกำหนดเนื้อหาหลักสูตร และสาระการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ครูทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนได้เต็มศักยภาพโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วย ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและเครื่องมือที่ช่วยในการใช้สื่อการสอน ICT ช่วยในการจัดการเรียนรู้ การลงมือปฏิบัติได้จริง และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรมมากที่สุด ครูจัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีการนำผลการประเมินคุณภาพมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้งแบบออนไลน์และแบบปกติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย(2019) ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีในการศึกษาสมัยใหม่ได้รับการยอมรับ สำหรับเทคโนโลยีโซเชี่ยลมีเดีย เทคโนโลยีเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถช่วยนักเรียนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความพร้อมใช้งาน และการเข้าถึงสื่อที่หลากหลาย รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา จากการสำรวจการใช้โซเชี่ยลมีเดียในการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียน พบว่า โซเชี่ยลมีเดียเป็นเครื่องมือที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาทั้งในระดับบริหารและในการเรียนการสอน แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงศักยภาพของโซเชี่ยลมีเดียที่จะนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการศึกษา อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร ภักดีพงษ์ อานนท์ เมธีวรฉัตร และวินัย ทองมัน(2565) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตพงษ์ ช่ออั้งชัน และวัลลภา อารีรัตน์(2565) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา จันทร์สว่าง พระครูปริยัติคุณรังสี และประสงค์ หัสสินทร์(2566) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักทฤษฎี 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย แก้ววิชัย(2566) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราธิณี มิ่งภู ศุภชัย ทวี และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2566) ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธมายุ ยาคง ศักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ(2567) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา ตุกสันเทียะ และพรทิวา ชนะโยธา (2567) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า ครูที่มีประสบการณ์มากหรือน้อย มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลมีความสำคัญและทุกคนต้องมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือและประสานงานกันเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตพงษ์ ช่ออั้งชัน และวัลลภา อารีรัตน์(2565) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ

ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ส่วน สภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากว่า การบริหารงานในยุคดิจิทัลต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ การระดม อูปรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ รวมถึงทักษะในการนำมาใช้ด้วยการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่ส่งผลถึงสภาพการบริหารงาน วิชาการในยุคดิจิทัล และขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่กว่าจะมีสื่อ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ล้ำสมัย มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นจึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย แก้ววิชัย(2566) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมากขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ครูมีการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Google Classroom, Kahoot, Canva, Parrot Teleprompter, Procreate เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ครูควรมีการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอน เช่น Google Classroom, Kahoot, Canva, Parrot Teleprompter, Procreate เป็นต้น มาผสมผสานรวมกับการสอนแบบปกติ

1.3 ด้านการนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินทักษะการใช้สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย

1.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเพื่อจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคัดเลือกสื่อที่มีคุณภาพเพื่อจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

1.6 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงการจัดทำแหล่งเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงการจัดทำแหล่งเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้น

1.7 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำมาใช้กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการเกี่ยวกับการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศในการนำมาใช้กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีความชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.2 ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรุณา วงษ์เทียนหลาย. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมตามแนวคิด สมรรถนะวัดกรของนักเรียนพยาบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัตพงษ์ ช่ออั้งชัน และวัลลภา อารีรัตน์. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารปัญญาปนิธาน. 7(2): 255-268.
- นิตยา ตุกสันทียะ และพรทิวา ชนะโยธา. (2567). การบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(2), 365-379.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- พุดมมาตย ยาคง คักดินาภรณ์ นันท์ และสุชาติ บางวิเศษ. (2567). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสู่ ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 4(10): 47-61.
- ยุพากัด อินนุ่น. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา: มหาวิทยาลัย หาดใหญ่.
- รัตติยา จันทรสว่าง พระครูปริยัติคุณรังสี และประสงค์ หัสรินทร์. (2566). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักภาวะนา 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. วารสารการบริหาร การศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 3(2): 105-116.
- วราริณี มิ่งภู ศุภชัย ทวี และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2566). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหาร การศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- วีรภัทร ภักดีพงษ์ อานนท์ เมธีวรฉัตร และวินัย ทองมัน. (2565, กรกฎาคม-สิงหาคม). แนวทางการบริหารงานวิชาการใน สถานศึกษายุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร. วารสารวิจัยวิชาการ. 5(4): 241-254.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- _____. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 เอกสารลำดับที่ 1/ 2567 กลุ่มนโยบายและแผน. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรทัย แก้ววิชัย. (2566). การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- อารี ผลดี. (2561). องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม โดยสำนักงานราชบัณฑิต. เติลินิวส์, วันพฤหัสบดีที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2561 ขึ้น 2 ค่ำ เดือน 3 ปีระกา, หน้า 24.

Yusuf, H. (2019). Educational management in the digital age and social media. Master of Arts Educational Management. University of Bolton (United Kingdom).

แนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของ
นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

GUIDELINES FOR ENHANCING HUMAN RIGHTS RESPECTFUL CITIZENSHIP TO
REDUCE BULLYING IN SCHOOLS FOR LOWER SECONDARY STUDENTS.

กิตติธัช จรัสเลิศวงศ์¹, พิมพ์ตะวัน จันทัน²

Kittitit Jaradlertwong¹, Pimtwan Jantan²

Corresponding Author E-mail: Kittitit.jaradlertwong@g.swu.ac.th

Received: May 08, 2025; Revised: May 18, 2025; Accepted: Jun 06, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา 3) เพื่อจัดทำคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา, ครูสังคมศึกษาและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นจากโรงเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์พลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา และแบบสำรวจพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์โดยสถิติการวิจัยประกอบไปด้วย 1) การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าร้อยละ 2) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เนื้อหาชนิดกำหนดแนวทางล่วงหน้าและการวิเคราะห์คำหลัก สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาประกอบไปด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านทัศนคติ 2) แนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนผ่านการให้ความรู้อย่างถูกต้อง, ครูสังคมศึกษาให้ความสำคัญต่อการบูรณาการของรายวิชาต่าง ๆ เพื่อใช้สถานการณ์จริงเป็นบทเรียนในการเรียนการสอน และนักเรียนให้ความสำคัญต่อการเฝ้าระวังทางด้านจิตใจเป็นสำคัญ 3) คู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาจากการวัดคุณภาพโดยวัดค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.80 - 1.00

คำสำคัญ : พลเมือง, สิทธิมนุษยชน, การกลั่นแกล้งในสถานศึกษา

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹Student in Master of Education Degree, Social Studies Education, Srinakharinwirot University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²Advisor, Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

Abstract

This research aimed to 1) examine the characteristics of human rights-respecting citizens in the context of reducing Bullying in Schools institutions, 2) explore approaches to fostering such citizens, and 3) develop a guideline manual for promoting human rights-respecting citizenship to mitigate bullying in schools. The target population and sample comprised school administrators, social studies teachers, and lower secondary school students. Schools located in the Bangkok Area. The research instruments included an interview protocol and a survey questionnaire designed to assess human rights-respecting citizenship for bullying reduction in Schools. Divided into three sections according to the research objectives. The statistical methods used in the study included: 1) Quantitative analysis, mean, standard deviation, and percentage; and 2) Qualitative analysis, which involved pre-determined content analysis and keyword analysis. The findings of the research can be the result of: 1) The characteristics of human rights-respecting citizens, as they relate to Reducing school bullying, fall into three dimensions: knowledge, behavior, and attitude. 2) Approaches to promoting such citizenship involve several key actions: school administrators should emphasize behavioral change in students through accurate education; social studies teachers can integrate various subjects by using real-life situations as learning contexts; and students emphasized the importance of psychological healing. 3) The developed guideline manual for fostering human rights-respecting citizenship to reduce school bullying demonstrated a high level of quality, with a content validity index ranging from 0.80 to 1.00.

Keyword : Citizenship, Human Rights, Bullying in Schools

บทนำ

ปัจจุบันปัญหาความเหลื่อมล้ำและความเสมอภาคเป็นปัญหาที่เราสามารถเจอได้ในทุก ๆ พื้นที่ของโลก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มนุษย์มีการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงสังคมอยู่ตลอดเวลาเพื่อเอาตัวรอดในการดำรงชีวิต ปัญหาดังกล่าวสามารถพบเจอได้กับทุกเพศทุกวัยโดยเราอาจกล่าวได้ว่า ฐานะทางการเงินมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคมโดยผู้ที่มิฐานะทางการเงินมาก มักมีอำนาจทางสังคมที่เหนือกว่าผู้ที่มิฐานะปานกลางและยากจน (Lindh, A., & Anton, B. A. 2024: 13) ความเหลื่อมล้ำถือเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างทางสังคมที่แสดงถึงความไม่เท่าเทียมในการดำรงชีวิตโดยมีส่งผลกระทบต่อกลุ่มสังคมที่มีความยากจนโดยกลุ่มคนเหล่านี้มักจะได้รับผลกระทบจากปัญหาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง องค์การสหประชาชาติ (UN) ในฐานะองค์กรกลางของโลกจึงได้ให้ความสำคัญกับปัญหาดังกล่าวโดยบรรจุปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำและความเท่าเทียมให้เป็นหนึ่งในปัญหาที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) (United Nations. 2015: ออนไลน์) องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ โดยสถาบันสถิติศาสตร์ (UIS) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการกลั่นแกล้งของประชากรทั่วโลกพบว่า ประเทศต่าง ๆ ของโลกได้ประสบปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยในแต่ละช่วงวัยมักพบกับปัญหาความเหลื่อมล้ำที่แตกต่างกันสำหรับนักเรียนในการศึกษาขั้นพื้นฐานความเหลื่อมล้ำที่พบได้มากที่สุด คือ ปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา โดยจากการศึกษาพบว่า เยาวชน 1 ใน 3 ของโลกเคยประสบปัญหาการกลั่นแกล้ง การถูกล้อเลียน การทำร้ายร่างกาย หรือแม้แต่การทำให้เป็นตัวตลกในสายตาผู้อื่น โดยจากข้อมูลดังกล่าวเป็นความน่ากังวลที่สะท้อนถึงระบบการจัดการศึกษาที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้จนเป็นปัญหาของโลกในปัจจุบัน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2563: ออนไลน์) ได้ศึกษาปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาพบว่า ประเทศไทยมีการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาปีละ 600,000 คน จากทั่วประเทศ ซึ่งถือเป็นจำนวนนักเรียน 40 % จากนักเรียนทั้งหมดทำให้ประเทศไทยถือว่าเป็นประเทศที่มีปัญหาการกลั่นแกล้งของเยาวชนในสถานศึกษาเป็นอันดับที่ 2 ของโลก การกลั่นแกล้งในสถานศึกษา เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อนักเรียนเป็นอย่างมากซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ต้องการใช้อำนาจของตนเองให้อยู่เหนือผู้อื่นโดยอาจส่งผลต่อปัจเจกบุคคล ครอบครัว และสังคม (ชญานิษฐ์ บุญจริง. 2567: 527) การกลั่นแกล้งในสถานศึกษาอาจมาในรูปแบบของการข่มขู่รังแกกัน โดยอาจเกิดจากความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของปัญหาการกลั่นแกล้งกันของนักเรียนในสังคมไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำ และนักเรียนมองว่าการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาไม่ใช่เรื่องที่สำคัญเพราะอาจเป็นเพียงการเล่นกันตามประสาเด็กเท่านั้น อาจไม่รู้สึกว่าการกลั่นแกล้งเหล่านั้นจะส่งผลรุนแรงหรือมีความตั้งใจในการทำร้ายผู้อื่นทางด้านร่างกายและจิตใจหรืออาจเป็นเพียงความต้องการในการมีตัวตนในกลุ่มเพื่อน (นวภัทร ณรงค์ศักดิ์ และอารณีย์ วิวัฒนาภรณ์. 2566: 44) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้ทำการสำรวจพฤติกรรมการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาโดยพบว่าเด็กและเยาวชนเคยถูกกลั่นแกล้งรังแก 44.2% โดยถูกกลั่นแกล้งในโรงเรียนสูงถึง 86.9% และเรื่องที่มักถูกกลั่นแกล้งรังแก ได้แก่ ล้อเลียนหน้าตาหรือบุคลิก 76.6% ตอกย้ำปมด้อย และคำทอ 63.3% ทำร้ายร่างกาย 55.1% (The coverage. 2566: ออนไลน์) โดยพฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลต่อสภาพจิตใจของนักเรียนที่จะสามารถปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เพราะเป็นการทำลายความเชื่อมั่นในตนเองโดยอาจนำไปสู่การฆ่าตัวตายได้และในปัจจุบันการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาสามารถทำได้ในหลากหลายรูปแบบและมีวิธีการที่หลากหลายจึงมีความกังวลว่าปัญหานี้จะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยังได้ระบุว่า สถานศึกษาต้องมุ่งจัดการเรียนการสอนที่ปลูกฝังความเสมอภาคและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อสร้างผู้เรียนที่สามารถตระหนักรู้เรื่องความเหลื่อมล้ำและความเสมอภาคในการเป็นส่วนหนึ่งของประชากรโลก กลุ่มสาระการเรียนรู้หลักที่ควรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเด็กนักเรียนมากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เนื่องจากวิชาสังคมศึกษาเป็นศาสตร์แห่งการบูรณาการที่จะช่วยสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ผ่านทักษะและประสบการณ์ในโลกอันกว้างใหญ่ด้วยการวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูล และการใช้ความคิดอย่างมีวิจารณญาณเพื่อเตรียมความพร้อมนักเรียนสู่การเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระดับชุมชน ประเทศ และระดับโลก (National Council for the Social Studies. 1921: ออนไลน์) และจากสภาวะของสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมจึงต้องมีส่วนช่วยให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจและเพิ่มศักยภาพสามารถดำรงชีวิตในฐานะปัจเจกบุคคลเพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นโดยต้องสามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อม รวมถึงการยอมรับความแตกต่างในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551) ผ่านกิจกรรมการเรียนการ

สอนแผนการพัฒนาผู้เรียนรายปี และโครงการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังคมศึกษา และนักเรียนเพื่อเสริมสร้างพลเมืองให้รู้จักการเคารพสิทธิมนุษยชนที่จะนำไปสู่การลดปัญหาของการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
3. เพื่อจัดทำคู่มือแนวทางการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

การทบทวนวรรณกรรม

การกลั่นแกล้งในสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมการกลั่นแกล้งรังแกผู้อื่นที่ก่อให้เกิดปัญหาและกระทบต่อสภาพจิตใจ และอาจมีผลถึงการได้รับบาดเจ็บทางร่างกายและในปัจจุบันเด็กที่ถูกรังแกจะมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจโดยเป็นความทรงจำอันโหดร้ายของเขไปตลอดชีวิตโดยเกิดจากพฤติกรรมที่ผู้กลั่นแกล้งมีเจตนากระทำต่อผู้ถูกกลั่นแกล้งให้ได้รับความทุกข์ทรมานจิตใจ หรือร่างกายโดนกระทำการกลั่นแกล้งผ่านทางวาจา ร่างกาย หรือมีการรุกราน สร้างความแตกแยก ร้าวฉานทางความสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น ทั้งนี้การกลั่นแกล้งในโรงเรียนที่ถูกกระทำทางด้านร่างกายและจิตใจสามารถพบได้ในกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยสถานที่ ๆ พบเจอได้บ่อยที่สุดคือโรงเรียน โดยถือว่าเป็นพื้นที่ ๆ มีความเสี่ยงในการเกิดการกลั่นแกล้งมากที่สุดโดยการตกเป็นเหยื่อในการกลั่นแกล้งเหยื่อมักมีสิ่งที่ต้อยกว่าผู้กลั่นแกล้ง (นฤมลพรรณ กัลป์ยานวุฒิ และคณะ. 2023: 13 ;วรณัฏฐ์ ดาราพงษ์. 2563: 13; Chen, Lin. and Others. 2024: 8) ปัญหาเรื่องการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาเป็นหนึ่งในปัญหาของความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษา ฉะนั้นสถานศึกษาต้องเข้ามามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมด้วยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้และต้องจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนสัมผัสได้ถึงความเท่าเทียมทางการศึกษา โดยไม่มีนักเรียนคนใดมีอำนาจมากกว่าคนอื่น ครูต้องแสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคในการดำรงชีวิตในสถานกรณ์ต่าง ๆ (Thomson, S. 2017: 29) โดย The Australian Human Rights Commission (2021: ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า การกลั่นแกล้งเกิดจากการนำผลของพฤติกรรมที่ผู้กลั่นแกล้งได้กระทำต่อผู้ถูกกลั่นแกล้งซึ่งจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปและในปัจจุบันเราจะเห็นได้ว่าเราพบการกลั่นแกล้งในรูปแบบของไซเบอร์ ซึ่งอาจเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าการกลั่นแกล้งได้มีวิวัฒนาการไปตามพัฒนาการทางสังคมของมนุษย์ดังพฤติกรรมบ่งชี้การกลั่นแกล้งในสถานศึกษาดังต่อไปนี้

พฤติกรรมการบ่งชี้การกลั่นแกล้งในสถานศึกษามีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านการกลั่นแกล้งทางร่างกาย** มักพบว่ามีอาการกลั่นแกล้งในลักษณะต่อไปนี้ การทำร้ายร่างกายผู้อื่น , การทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายผ่านสิ่งต่าง ๆ (การทำให้ล้ม/การปาสิ่งของ) , การแสดงออกทางร่างกายด้วยท่าทีหยาบคาย
2. **ด้านการกลั่นแกล้งทางคำพูด** มักพบว่ามีอาการกลั่นแกล้งในลักษณะต่อไปนี้ การปล่อยข่าวที่ไม่เป็นความจริงให้กับผู้อื่นโดยมีเป้าหมายให้เกิดความเข้าใจผิด, การใช้คำพูดเพื่อลดทอนคุณค่า/ทำให้ผู้อื่นต้อยกว่าตนเอง, การใช้คำพูดวิจารณ์ร่างกาย/รูปร่างผู้อื่น
3. **ด้านการกลั่นแกล้งทางสัมพันธภาพ** มักพบว่ามีอาการกลั่นแกล้งในลักษณะต่อไปนี้ การทำให้เพื่อเป็นตัวตลกในสายตาผู้อื่น , การล้อจุดด้อยของผู้อื่นเพื่อให้เสียความมั่นใจในตนเอง , การกีดกันเพื่อน ในกลุ่มไม่ให้คบหากับผู้อื่น
4. **ด้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์** มักพบว่ามีอาการกลั่นแกล้งในลักษณะต่อไปนี้การปลอมแปลงในโลกโซเชียลมีเดีย , การกระจายข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จบนโลกโซเชียลมีเดีย, การระรานหรือการมุ่งทำร้ายผู้อื่นโดยผ่านโลกโซเชียลมีเดีย
5. **การกลั่นแกล้งทางเพศ** มักพบว่ามีอาการกลั่นแกล้งในลักษณะต่อไปนี้ การล้อเลียนว่าบุคคลอื่นเป็นกลุ่ม LGBTQ+ , การแสดงท่าทีหยาบคายด้วยการตะแถ่เนื้อตัวผู้อื่น , การเปิดเผยเพศสภาพของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต

ผู้วิจัยจึงนำเอาความหมาย หลักการ และความสำคัญของการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา มาจัดทำเป็นแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และ

ออกแบบคู่มือแนวทางเสริมสร้างสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสร้างการดำเนินการวิจัยในการศึกษาแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในรูปแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data Collection) และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Collection) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาร่วมกับทฤษฎีความเป็นพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนโดยนำมาศึกษาอย่างละเอียดเพื่อสร้างคุณลักษณะของพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา

ขั้นที่ 2 การออกแบบการวิจัย ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งในรูปแบบเชิงปริมาณ ผ่านแบบสำรวจพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนโดยคำนวณออกมาเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาพร้อมกับการวิเคราะห์ค่าหลัก

ขั้นที่ 3 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังคมศึกษา และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขั้นที่ 4 การสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยประกอบไปด้วยแบบสัมภาษณ์สัมภาษณ์พลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูสังคมศึกษา และแบบสำรวจพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ขั้นที่ 5 การประเมินเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัย ประกอบไปด้วย แบบสัมภาษณ์พลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา และแบบสำรวจพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบไปด้วย นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน นักวิชาการด้านการบริหาร จำนวน 2 ท่าน นักวิชาการด้านสังคมศึกษา จำนวน 1 ท่าน และผู้มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินคุณภาพของแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจ

ขั้นที่ 6 การทดลองใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการประเมินและพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 7 วิเคราะห์ผล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นที่ 8 จัดทำคู่มือ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาจัดทำคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประเมินคุณภาพของคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน จำนวน 2 ท่าน และครูสังคมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

ขั้นที่ 9 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการสรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา , ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายส่วนผู้บริหารมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้ 1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักเรียน หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่เทียบเท่า 2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 3. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 3 ปี

ครูสังคมศึกษา กลุ่มเป้าหมายส่วนครู/อาจารย์ มีเกณฑ์การคัดเลือก ดังต่อไปนี้ 1. เป็นครูหรืออาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2. เป็นครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม/กลุ่มงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3. ปฏิบัติการสอนรายวิชาสังคมศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และ 4. เป็นครูวิทยฐานะชำนาญการขึ้นไปหรือปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี

นักเรียน โดยแบ่งขนาดประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงขนาดของประชากร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

สพม. 1		จำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
ประเภทโรงเรียน (ขนาด)	จำนวน (ร.ร.)	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	17	50,424
โรงเรียนขนาดใหญ่	14	
โรงเรียนขนาดกลาง	16	
โรงเรียนขนาดเล็ก	20	
รวม	67	

ที่มา: <https://eoffice.sesao1.go.th/info/maps/student>

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงขนาดของประชากร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

สพม. 2		จำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
ประเภทโรงเรียน (ขนาด)	จำนวน (ร.ร.)	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	22	60,631
โรงเรียนขนาดใหญ่	22	
โรงเรียนขนาดกลาง	6	
โรงเรียนขนาดเล็ก	2	
รวม	52	

ที่มา : http://www.sesao2.go.th/data_16579

3. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 แสดงขนาดของประชากร สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

โรงเรียนเอกชน		จำนวนนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น
ประเภทโรงเรียน (ขนาด)	จำนวน (ร.ร.)	
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	-	35,218
โรงเรียนขนาดใหญ่	104	
โรงเรียนขนาดกลาง	106	
โรงเรียนขนาดเล็ก	227	
รวม	437	

ที่มา : <https://stat.opec.go.th/>

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครที่เปิดการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling)

(May. 1997) แบบกำหนดสัดส่วนโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727-728)

ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing Key Information) โดยการใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 - 30 คน หรือจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัวตามแนวคิดของ Nastasi and Schensul อ้างถึงในประไพพิมพ์ สุธีสินนันทน์ และประสพชัย พสุนนท์

ครูสังคมศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing Key Information) โดยการใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 - 30 คน หรือจนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัวตามแนวคิดของ Nastasi and Schensul อ้างถึงในประไพพิมพ์ สุธีสินนันทน์ และประสพชัย พสุนนท์

นักเรียน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสำรวจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานครที่เปิดการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (May, 1997) แบบกำหนดสัดส่วนโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 ใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727-728) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Yamane)

ตารางที่ 4 แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่าง (นักเรียน) โดยใช้สูตร Yamane

สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (%)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สพม.1	50,424	34.47%	137
สพม.2	60,631	41.45%	165
สช	35,218	24.08%	96
รวม	146,273	100%	398

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือในการวิจัยนี้ประกอบไปด้วย 3 ประเภทดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์พลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.60 – 1.00 โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งถือว่าแบบสัมภาษณ์สามารถนำไปใช้ได้
2. แบบสัมภาษณ์พลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา (ครูสังคมศึกษา) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.60 – 1.00 โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งถือว่าแบบสัมภาษณ์สามารถนำไปใช้ได้
3. แบบสำรวจพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา (นักเรียน) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.60 – 1.00 โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งถือว่าแบบสัมภาษณ์สามารถใช้ได้

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : ผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์กับหน่วยจริยธรรมและมาตรฐาน การวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขั้นตอนที่ 2 : ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และนักเรียนกลุ่มตัวอย่างระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในปีการศึกษา 2567 เข้าร่วมการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 : ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำกลุ่มสาระ การเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างการเป็นพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาสำหรับจัดทำคู่มือแนวทางลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 : ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสำรวจนักเรียนกลุ่มตัวอย่างในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำมาสรุปผลในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 6 ผู้วิจัยจัดทำคู่มือแนวเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประเมินความเหมาะสมของคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย นักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และสิทธิมนุษยชน จำนวน 1 ท่าน, ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดูแลงานด้านกิจการนักเรียน จำนวน 2 ท่าน และครูสังคมศึกษา จำนวน 2 ท่าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

- การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ประกอบไปด้วย 1) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) 2) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3) ค่าร้อยละ (Percentage)

- การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ 1) การวิเคราะห์เนื้อหาชนิดกำหนดแนวทางล่วงหน้า (Directed Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำสรุปผลการวิจัย เรื่อง แนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา ออกเป็น 3 ตอน โดยแบ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังคมศึกษา และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงคุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ทำการตอบแบบสัมภาษณ์ คุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน โดยจากการตอบแบบสัมภาษณ์ในเกณฑ์ระดับดี ถึง ดีมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านความรู้ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดการกลั่นแกล้งในโรงเรียนคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ของพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนและ พฤติกรรมบ่งชี้ที่ของผู้ที่กลั่นแกล้งผู้อื่น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.86 คิดเป็นร้อยละ 85.71 ด้านพฤติกรรม รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย, การควบคุมพฤติกรรมของตนเองในการแสดงออกได้อย่างเหมาะสมและ การปรับตัวและยอมรับความผิดรวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านทัศนคติ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดการกับความรู้สึกของตนเองเพื่อไม่ให้กระทำความผิดได้การส่วนหนึ่งในการปลูกฝังสิทธิมนุษยชนให้กับผู้อื่น การมีทัศนคติในการยอมรับความแตกต่างของบุคคลและ ความสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลที่มีความคิดเห็นต่างได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100 ครูสังคมศึกษาที่ได้ทำการตอบแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน โดยจากการตอบแบบสัมภาษณ์ครูสังคมศึกษาอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านความรู้ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจเรื่องบทบาทและหน้าที่ของพลเมืองในสังคมและคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ของพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ที่ 4.86 คิดเป็นร้อยละ 85.75 ด้านพฤติกรรม รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100 ด้านทัศนคติ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทัศนคติในการยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ โดยมี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100 และนักเรียนที่ได้ทำการตอบแบบสำรวจคุณลักษณะพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน โดยจากการตอบแบบสำรวจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่ในระดับดีเป็นส่วนใหญ่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านความรู้ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมบ่งชี้ของผู้ที่กลั่นแกล้งผู้อื่นโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 คิดเป็นร้อยละ 44.55 ด้านพฤติกรรม รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวและยอมรับความผิดรวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้ดีขึ้นโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.21 คิดเป็นร้อยละ 44.25 ด้านทัศนคติ รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทัศนคติในการยอมรับความแตกต่างของบุคคลโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.41 คิดเป็นร้อยละ 59.00

ตอนที่ 2 แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

แนวทางการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมเน้นการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะด้านพฤติกรรม เป็นอันดับที่ 1 ตามมาด้วยด้านความรู้และทัศนคติ, ครูสังคมศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านความรู้

มาเป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยด้านพฤติกรรมและทัศนคติ สำหรับนักเรียนการแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งในสถานศึกษาให้มีความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านทัศนคติมาเป็นอันดับที่ 1 ตามด้วยด้านพฤติกรรม

ตอนที่ 3 คู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะเห็นคู่มือเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษามีวิธีการในลงมือปฏิบัติสำหรับการแก้ปัญหอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 57.10 มีการใช้รูปหรือสัญลักษณ์ในการอธิบายเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 42.90 ใช้ภาพการ์ตูนในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 42.90 ครูสังคมศึกษาส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะเห็นคู่มือเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 42.90 มีการใช้รูปภาพหรือสัญลักษณ์ในเนื้อหาคิดเป็นร้อยละ 57.10 ใช้ภาพการ์ตูนในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 71.40 และ นักเรียนส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะเห็นคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษามีการอธิบายความหมายและสาเหตุของการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีการใช้คำที่เข้าใจง่ายไม่เป็นทางการ คิดเป็นร้อยละ 55.30 และมีการใช้ภาพการ์ตูนในเนื้อหา คิดเป็นร้อยละ 49.20 ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา โจนมีรายละเอียด ดังนี้



อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านพฤติกรรมมากที่สุด อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการออกแนวคิดและนโยบายจากการศึกษาสภาพปัญหาในโรงเรียนซึ่งเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะด้านทัศนคติ นอกจากนั้นจากการสำรวจครูสังคมศึกษาต่อคุณลักษณะของพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนพบว่า ครูสังคมศึกษาได้ให้ความสำคัญในคุณลักษณะด้านความรู้เป็นพิเศษซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูสังคมศึกษาใช้วิธีการแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งในสถานศึกษาด้วยการจัดการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนซึ่งสะท้อนถึงภาพของการเป็นครูด้านอย่างชัดเจน รองลงมาคือคุณลักษณะด้านทัศนคติและพฤติกรรม นอกจากนั้นนักเรียนได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะด้านทัศนคติเป็นอันดับที่ 1 เพราะนักเรียนถือเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหากลั่นแกล้งในสถานศึกษา โดยไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าเมื่อนักเรียนถูกกลั่นแกล้งในสถานศึกษาผลกระทบแรกที่จะมาถึงนักเรียนเป็นประการแรก คือ ผลกระทบทางจิตใจ ความอับอายและการลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะด้านทัศนคติ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของโรงพยาบาลเพชรเวช (2563) กล่าวว่า การกลั่นแกล้งในสถานศึกษามักมีผลมาจากความสนุกสนานตามช่วงวัยแต่ผลความคิดสนุกสนานเพียงชั่วครู่ก็มีผลทำร้ายที่เป็นผลลึกลงในจิตใจของผู้ถูกรกระทำโดยเมื่อถูกกลั่นแกล้งไม่ว่าจะถูกกลั่นแกล้งทางใดก็ตาม สิ่งแรกที่ถูกกลั่นแกล้งมักรู้สึกเจ็บปวดเป็นอันดับแรก คือ จิตใจจนอาจนำไปสู่สภาวะซึมเศร้า ประสิทธิภาพในการเรียนลดลง หรืออาจนำไปสู่การฆ่าตัวตาย และสอดคล้องกับ ยุวดี แตรประสิทธิ์ และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า การกลั่นแกล้งทางสังคมของกลุ่มวัยรุ่น บทบาทของพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทาง

ใจ โดยจากผลการศึกษาพบว่า การแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งทางสังคมของกลุ่มวัยรุ่นมีความจำเป็นที่ต้องเริ่มต้นจากความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยสร้างภูมิคุ้มกันตัวผู้ถูกกลั่นแกล้ง ครอบครัว และโรงเรียนต้องให้การดูแลเอาใจใส่ ความเข้าใจ และปลูกฝังความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองเพื่อให้เราสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2. จากการศึกษาแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา พบว่าปัจจุบันปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของประเทศไทยมีแนวโน้มกระจายวงกว้างออกไปมากขึ้นโดยแสดงให้เห็นว่าการกลั่นแกล้งในสถานศึกษามีการพัฒนาแบบไปตามพัฒนาการทางสังคม โดยไม่ใช่เรื่องง่ายที่เราจะสามารถสะท้อนให้นักเรียนนำความรู้ที่ได้จากในห้องเรียนไปสู่การปฏิบัติจริง เพราะ นักเรียนส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนแต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวัน โดยจากผลการสำรวจ พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 20.50 ให้ความเห็นว่าความเท่าเทียมกัน ไม่มีอยู่จริงบนโลก เพราะ มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาไม่มีความเท่าเทียมกันตั้งแต่เกิด เราเกิดมาก็มีต้นทุนของครอบครัวที่แตกต่างจึงเป็นไปได้ที่มนุษย์จะเท่าเทียมกันในสังคม และร้อยละ 9.50 เห็นว่าความเท่าเทียมไม่มีอยู่จริงเพราะพวกเขาไม่เคยได้รับหรือสัมผัสความเท่าเทียมเลย จากข้อมูลข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่กำลังจะเติบโตไปในสังคม เริ่มรู้สึกท้อและหมดความหวังต่อความเท่าเทียมและสิทธิมนุษยชนในสังคมสังคมไทย

ดังนั้นสถานศึกษาและผู้ปกครองต้องมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า การมอบนโยบายเพื่อเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชน เป็นอาวูรชันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะว่า สถานศึกษา คือ สถานที่ในการเรียนรู้ของนักเรียนที่ปลอดภัย ฉะนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรหมั่นนโยบายหรือหาแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้ครู นำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันผ่านการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์นั้น ทั้งนี้หากเราจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อแก้ไขปัญหา การกลั่นแกล้งในสถานศึกษาได้ในทุกรายวิชาให้สอดคล้องกัน ก็จะสามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างต่อเนื่องอย่างไร ก็ตีปัญหาดังกล่าวถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ในสถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน ความท้าทายในการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งใน คือ การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง เพราะ ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าผู้ปกครองบางส่วนมีความรู้สึกเข้าข้างลูกของตนเมื่อเขากระทำความผิด และไม่ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งผู้ปกครองบางส่วนอาจมีความคิดว่าการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ควรเป็นหน้าที่ของโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว โดยจากทั้งหมดที่กล่าวมาผู้บริหารสถานศึกษา ทุกท่านได้ให้ข้อมูลที่ตรงกันว่า หากผู้ปกครองไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการแก้ปัญหา ปัญหานี้ก็ไม่อาจแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วยความร่วมมือจากโรงเรียนเพียงฝ่ายเดียว ฉะนั้นในมิติของสถานศึกษาครูผู้สอนจึงมีบทบาทที่สำคัญในการแก้ไขและพัฒนาให้นักเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนานักเรียนของกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาให้นักเรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย ความรู้ คุณธรรมและมีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองของไทยและของโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) ฉะนั้นการพัฒนานักเรียนไปสู่ความเป็นพลเมืองได้นั้นต้องอาศัยครูผู้กลไกสำคัญ

ครูสังคมศึกษาจึงมีบทบาทเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาโดยใช้แนวทางการเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษา โดยจากการสัมภาษณ์ พบว่าครูสังคมศึกษาส่วนใหญ่จะมีวิธีช่วยนักเรียนในการเสริมสร้างสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ใกล้เคียงกันด้วยการสอดแทรกไปในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นให้พวกเขาได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริงรอบ ๆ ตัว เพราะปัจจุบันหากเราจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนตรง ๆ โดยไม่มีศิลปะในการจัดการสอนนักเรียนจะไม่สนใจและเมื่อนักเรียนไม่สนใจก็จะไม่ยอมเรียนรู้สิ่งนั้น ๆ ฉะนั้นสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องรอบตัวของนักเรียนเราจึงต้องสะท้อนภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เรื่องราวนี้เป็นทุกสิ่งในการใช้ชีวิตของนักเรียน แต่อย่างไรก็ดีการเสริมสร้างทัศนคติเรื่องความเท่าเทียมกันของมนุษย์ก็เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาพลเมืองซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอนในวิชาสังคมศึกษาครูสังคมศึกษาส่วนใหญ่จึงมีวิธีในการปลูกฝัง เรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยวิธีการที่ไม่ยึดติดกับบทเรียนจนเกินไปเน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้จากกิจกรรม หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง เพราะวิชาสังคมศึกษา คือ การศึกษาพฤติกรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม ฉะนั้นหากเราทำให้นักเรียนเข้าใจว่าชีวิตของเขา ก็คือบทเรียนในรายวิชาสังคมศึกษา ก็จะทำให้นักเรียนเห็นภาพของสิทธิมนุษยชนได้ชัดเจนขึ้นพร้อมไปกับการสร้างความเข้าใจให้กับนักเรียนว่าพวกเขา คือ ส่วนหนึ่งของสังคม ฉะนั้นการเรียนวิชาสังคมศึกษา คือ การเรียนรู้เรื่องของพวกเขาเอง โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของวชิระพันธ์ ทองสินธุ์ และคณะที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง มาตรการป้องกันพฤติกรรมรังแกในโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันกฎหมายในประเทศ

ไทยสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการณ์ก่อกวนในสถานศึกษาได้เพียงบางส่วน เพราะ กฎหมายในประเทศไทยยังไม่ครอบคลุมสำหรับปัญหาดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ พบว่า กฎหมายได้กำหนดให้สถานศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องออกนโยบายเพื่อป้องกันปัญหาการก่อกวนในสถานศึกษาโดยทุกสถานศึกษาต้องระบุข้อบังคับ นโยบาย ข้อห้ามและขั้นตอนในการสืบสวนที่ชัดเจน โดยหากประเทศไทย ได้มีการออกแบบมาตรการที่สอดคล้องกับหลักการข้างต้นอาจช่วยให้ลดปัญหาการก่อกวนในโรงเรียนได้ (วชิระพันธ์ ทองสินธุ์ และคณะ. 2563)

3. คู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษาเป็นการนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการดำเนินงานวิจัยผ่านกระบวนการสืบค้นข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังคมศึกษาและสำรวจนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โดยใช้ความรู้ เรื่อง สิทธิมนุษยชนเป็นหลักการในการกำหนดแนวทาง ในปัจจุบันเราพบว่าในสังคมส่วนใหญ่มักพูดถึงการเป็นพลเมืองดี หรือพลเมืองของโลกโดยคำดังกล่าวถือว่าเป็นคำศัพท์แบบกว้าง ซึ่งบางครั้งอาจไม่เห็นกระบวนการที่จะไปถึงหลักการเป็นพลเมืองในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนเท่าที่ควร ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงสร้างหลักการเป็นพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษาขึ้น จากแนวความคิดที่ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางวัยวุฒิ คุณวุฒิ ชาติกำเนิด หรือ ศาสนา สิทธิมนุษยชนก็เป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคมควรให้ความสำคัญ ฉะนั้นการมีแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนจึงเป็นคำตอบสำหรับแนวทางที่จะพัฒนานักเรียนในสถานศึกษาให้สู่การเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและโลกได้ โดยสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดที่ 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 ที่ว่า “ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้ ” (คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2560) โดยแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ด้านรูปแบบและองค์ประกอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ในทุกรายการ ด้านเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ในทุกรายการ และด้านการนำเสนอและการนำไปใช้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงสุดอยู่ที่ 1.00 และ ต่ำสุดอยู่ 0.80 คู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้แต่หากให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนด้วย โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yong Tian and Others (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรการป้องกันและควบคุมการก่อกวนในโรงเรียนกับพฤติกรรมการณ์ก่อกวนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในมณฑลเจียงซู โดยผลการศึกษาพบว่า การสร้างมาตรการป้องกันและควบคุมการก่อกวนในปัจจุบันสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาในประเทศจีน ได้มีการการจัดตั้งกระบวนการเพื่อลดการก่อกวนนั้น ส่งผลให้ลดอัตราการตกเป็นเหยื่อการก่อกวนแต่ไม่ได้ประสิทธิผลในการลดอัตราการตก เป็นเหยื่อการก่อกวนซ้ำซ้อน อีกทั้งมาตรการป้องกันและควบคุมอื่น ๆ ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ในการต่อต้านการก่อกวนในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษา สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า หากผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาผู้เรียนรายปี Road Map ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มากขึ้น

1.2 การเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการก่อกวนในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า หากครูสังคมศึกษาจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการแบบสหวิทยาการช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวิชาสังคมศึกษาและเข้าใจถึงความสำคัญของปัญหาการก่อกวนชัดเจนขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

- a. ควรนำแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนมาใช้ควบคู่กับการศึกษาปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ ในสังคมเพื่อเสริมสร้างทักษะ/สมรรถนะในการใช้ชีวิตของผู้เรียน
- b. ควรมีการพัฒนาคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผ่านกระบวนการวิจัยและนำไปสู่การทดลองประสิทธิภาพของคู่มือแนวทางเสริมสร้างพลเมืองที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อลดการกลั่นแกล้งในสถานศึกษาของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *Stop Bullying* หยุดการกลั่นแกล้ง ยุติความรุนแรงในสังคม. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567, จาก <https://dmh.moph.go.th/news-dmh/view.asp?id=30024>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2567, จาก http://academic.obec.go.th/images/document/1559878925_d_1.pdf.
- คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2567, จาก <https://web.parliament.go.th/>.
- ชญานิษฐ์ บุญจรัส. (2567). แนวทางการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมกรกลั่นแกล้งของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอนุบาลท่าหลวง อำเภوتاหลวง จังหวัดลพบุรี. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน, 2(2), 519 – 530.
- นวกัทร ธรรมศักดิ์ และอารณีย์ วิวัฒนาภรณ์. (2566). สถานศึกษาต้นแบบในการป้องกันการกลั่นแกล้ง ช่มเหง รังแกกันในโรงเรียนของนักเรียน ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 16(2), 35 – 76.
- ประไพพิมพ์ สุธิ์สินนท์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ. 29 (2), 31-48.
- ยุวดี แตรประสิทธิ์, ศิริลักษณ์ ปัญญา และสมสุข ภาณุรัตน์ (2566). การกลั่นแกล้งทางสังคมของวัยรุ่น: บทบาทพยาบาลในการสร้างภูมิคุ้มกันทางใจ Social bullying among Adolescents in the Society: Nurse's Roles in Resilience Quotient. วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต, 3(2), 72 – 82.
- โรงพยาบาลเพชรเวช. (2563). *บทความสุขภาพ Bullying ปัญหาสังคมที่ไม่ใช่เพียงการแกล้ง*. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.petcharavejhospital.com>
- วชิระพันธ์ ทองสินธุ์ และคณะ. (2563). *มาตรการป้องกันการพฤติกรรมรังแกในโรงเรียนของนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในอำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา*. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรณัน ดาราพงษ์. (2563). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการกำกับดูแลการกลั่นแกล้งรังแกทางไซเบอร์ในกรณีเด็กและเยาวชน*. ปรินญาณพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2567). *สารสนเทศแสดงจำนวนนักเรียนแผนที่โรงเรียน*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567, จาก <https://eoffice.sesao1.go.th/info/maps/student>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. (2567). *รายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567, จาก http://www.sesao2.go.th/data_16579.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) กรุงเทพมหานคร. (2567). *รายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567, จาก <https://stat.opec.go.th/> .
- สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2551). *สาระแกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567, จาก <https://drive.google.com/file/d/0B9t56k6dmUe5Z202Wmw5S1dvOGM/view?resourcekey=0-5dzEmHF7yipsPKfkZShqjw>.

- Chen, Lin. and Others. (2024). **Social poverty indicators with school bullying victimization: evidence from the global school-based student health survey (GSHS)**. *BMC Public Health*, 24(615), 1-8.
- Ken Rigby. (2003). **Consequences of Bullying in Schools**. *Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie*. 48. 583-90.
- Lindh, A., & Anton, B. A. (2024). **Social networks and distributive conflict: the class divide in social ties and attitudes to income inequality across 29 countries**. *European Sociological Review*, 039.
- May. (1997). **How Multinational and National Firms Compete: A Case study of the Hospitality Industry**. New York : Advanced printing. The Free Press.
- Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005). **Contributions of qualitative research to the validity of intervention research**, *Journal of School Psychol.*
- National Council for the Social Studies. (1921). **Definition of Social Studies**. Retrieved October 11, 2024, from [https://www. socialstudies.org/about/definition-social-studies](https://www.socialstudies.org/about/definition-social-studies).
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Edition, Harper and Row, New York.
- The Australian Human Rights Commission. (2021). **Bullying: Know Your Rights**. Retrieved October 11, 2024, from <https://humanrights.gov.au/our-work/commission-general/bullying-know-your-rights>.
- The Coverage. (2566). **เผยเด็กไทยเกือบครึ่งเคยถูกบูลลี่กว่า 86% เกิดขึ้นในโรงเรียน**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.thecoverage.info/news/content/5460>.
- Thomson, S. (2017). **The effects of inequity in Australian schools**. *Professional Voice*, 12(1), 29 - 39.
- Unesco institute for statistics. (2017). **New data reveal that one out of three teens is bullied worldwide**. Retrieved October 11, 2024, from <https://www.unesco.org/en/articles/new-data-reveal-one-out-three-teens-bullied-worldwide>.
- United Nations. (2015). **The Sustainable Development Goals**. United Nations.
- Yong Tian and Others. (2023). **An Analysis of the Association between School Bullying Prevention and Control Measures and Secondary School Students' Bullying Behavior in Jiangsu Province**. *Behav. Sci.*, 13(11), 954.

การพัฒนาแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
DEVELOPMENT OF AN EFFECTIVE MANAGEMENT MODEL USING SCHOOL-BASED
FOR SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE SURATTHANI CHUMPHON

สุกัญญา บำรุงภักดิ์¹, จิรศักดิ์ แซ่ไคว², ญาณิศา บุญจิตร์³
Sugunyar Bamrungpak¹, Jirasak Seakhow², Yanisa Boonchit³

Corresponding Author E-mail: piwpiw809@gmail.com

Received: Apr 03, 2025; Revised: May 17, 2025; Accepted: Jun 09, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการจำเป็น 2) พัฒนารูปแบบฯ และ 3) ประเมินรูปแบบฯ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 130 คน ได้มาจากการเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย และขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกับขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1) ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 6 ส่วน คือ (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) ขอบข่ายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 4 องค์ประกอบ คือ การบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (4) กระบวนการดำเนินงาน (5) ประสิทธิภาพของรูปแบบ และ (6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ และ 3) รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

คำสำคัญ : รูปแบบ, การบริหารที่มีประสิทธิภาพ, การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

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

^{2,3}อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

^{2,3}Advisor, Faculty of Education, Suratthani Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the essential needs, 2) develop a model, and 3) evaluate the model of effective school-based management, using research and development methods with 3 steps: Step 1: the essential needs for effective school-based management were explored. The sample comprised 130 school administrators, selected using proportionate stratified sampling based on school size, followed by simple random sampling. A questionnaire was utilized as the research instrument, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Step 2: the model of effective school-based management was developed. Data were collected through in-depth interviews with seven purposively selected experts and analyzed using inductive content analysis. Step 3: the model was evaluated using the same sample group as in Phase 1. A questionnaire was employed, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that: 1) The highest need was in the area of academic administration under school-based management. 2) The developed model of effective school-based management consisted of six components: (1) principles, (2) objectives, (3) scope of school-based management—comprising four aspects: academic administration, budget administration, general administration, and personnel administration, (4) operational processes, (5) model effectiveness, and (6) conditions for success. And, 3) The developed model was found to be highly appropriate and feasible in all aspects

Keywords : The Model, Effective Management Model, School-based Management

บทนำ

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความผันผวนไม่แน่นอนซับซ้อน และคลุมเครือ ส่งผลกระทบต่อทุกด้านในสังคมโดยเฉพาะด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาในทุกระดับและทุกประเภท โดยกำหนดนโยบายจุดเน้นของประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานวิธีใหม่วิธีคุณภาพใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาส ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการต่อยอดพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นวิถีนวัตกรรม วิธีคุณภาพ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับนำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 ให้มีการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565 : 5)

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับโรงเรียนและในระดับประเทศ หากการบริหารงานในสถานศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในระดับชาติในด้านคะแนนการทดสอบ เช่น คะแนนการสอบ O-NET (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. 2565 : 23-25) และ PISA อันดับของเด็กไทยต่ำลงมากที่สุดในรอบ 20 ปี ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วยคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ซึ่งประเมินทุก 3 ปี โดยรอบล่าสุดคือปี 2565 ซึ่งการประเมินผลดังกล่าวเป็นการประเมินคุณภาพของระบบการศึกษาในการเตรียมความพร้อมให้ประชาชนมีศักยภาพหรือความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566 : 5) การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนในท้องถิ่น

การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based management : SBM) เป็นแนวการปฏิวัติการศึกษาที่มุ่งเน้นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้โรงเรียน เพราะการศึกษาเกิดขึ้นที่โรงเรียน ผู้บริหารควรมีอำนาจการบริหาร อำนาจการจัดการ อำนาจการตัดสินใจ และมีอิสระในการ จัดการศึกษาร่วมกับชุมชนในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (วาสนา สีแดง. 2562 : 20)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อนำไปใช้เป็นรูปแบบในการบริหารให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของโรงเรียน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและนำไปปรับใช้สำหรับโรงเรียนในสังกัดอื่นต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

จิตรจรรยา ทรงวิทยา (2561: 54) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ ให้นักเรียนมีสุขภาพดี มีคุณธรรมและเป็นพลเมืองที่ดีโดยการบริหารส่วนกลางจะทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดสรรงบประมาณการกำหนดและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประการสำคัญได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณและการเงิน การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

จิตติมา อัครธิตพิงค์ (2561: 1478) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้

เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้วิธีต่าง ๆ จัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จามจุรี จำเมือง (2558: 8) กล่าวว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการโดยมีโรงเรียนเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่โรงเรียน ให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระคล่องตัวในการบริหาร ทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป ภายใต้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิริยณภา หนูอินทร์ (2562: 33) ได้สรุปหลักการสำคัญของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วย 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน 4) หลักการบริหารตนเอง และ 5) การตรวจสอบและถ่วงดุล

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักการศึกษาผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ ดังนี้ 1) หลักการกระจายอำนาจ 2) หลักการมีส่วนร่วม 3) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล และ 4) หลักระบบบริหารจัดการตนเอง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561: 191) ได้พัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ 1) ความรู้และทักษะการบริหารงานวิชาการ 2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ทักษะการส่งเสริมสนับสนุน 5) การจัดการเรียนรู้การสื่อสาร 6) การสร้างขวัญกำลังใจ

นที มณีรัตน์ (2565: 327) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) ความคาดหวังด้านวิชาการ 3) บรรยากาศและสภาพแวดล้อม 4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพวิชาการ 2) ด้านคุณภาพบุคลากร 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 5) ด้านบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550: 162-163) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) จุดมุ่งหมายของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินงานพัฒนารูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

ชีรวพันธ์ นิจนตร (2560) ได้กล่าวว่า รูปแบบต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของรูปแบบ 2) ตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3) ระบบหรือโครงสร้าง 4) กลไกหรือกระบวนการทำงาน 5) ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ใช้ในรูปแบบ และ 6) บริบทหรือสภาพแวดล้อมของรูปแบบ

สรุปได้ว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขอบข่ายการบริหาร 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ประสิทธิผลของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 66 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 66 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 123 คน รวมจำนวน 189 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 130 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) จากนั้นเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษาจากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .972 แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต รวมทั้งสิ้น จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารวิชาการ แบ่งตาม หลักการกระจายอำนาจ จำนวน 3 ข้อ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 3 ข้อ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 3 ข้อ และหลักระบบบริหารจัดการตนเอง จำนวน 3 ข้อ รวมด้านการบริหารวิชาการ จำนวน 12 ข้อ

2) ด้านการบริหารงบประมาณ แบ่งตาม หลักการกระจายอำนาจ จำนวน 2 ข้อ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 3 ข้อ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 3 ข้อ และหลักระบบบริหารจัดการตนเอง จำนวน 2 ข้อ รวมด้านการบริหารงบประมาณ จำนวน 10 ข้อ

3) ด้านการบริหารงานบุคคล แบ่งตาม หลักการกระจายอำนาจ จำนวน 2 ข้อ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 2 ข้อ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 2 ข้อ และหลักระบบบริหารจัดการตนเอง จำนวน 2 ข้อ รวมด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 6 ข้อ

4) ด้านการบริหารทั่วไป แบ่งตาม หลักการกระจายอำนาจ จำนวน 2 ข้อ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล จำนวน 2 ข้อ และหลักระบบบริหารจัดการตนเอง จำนวน 3 ข้อ รวมด้านการบริหารทั่วไป จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรโดยใช้วิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช. 2562) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แล้วเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

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

PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

โดยข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำ ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูงจะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response)

4. จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ที่มีค่าสูงในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พร้อมแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาประกอบการยกร่างรูปแบบ และร่างคู่มือการใช้รูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานการบริหารสถานศึกษาไม่ต่ำกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อตรวจสอบรูปแบบโดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร จำนวน 4 ด้าน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

- 1) ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1 ข้อ
- 2) ด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1 ข้อ
- 3) ด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1 ข้อ
- 4) ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1 ข้อ

ตอนที่ 3 ส่วนประกอบของรูปแบบของการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานีชุมพร จำนวน 6 ส่วน ส่วนละ 1 ข้อ รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบ 1 ข้อ
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 1 ข้อ
- 3) ขอบข่ายการบริหาร 1 ข้อ
- 4) กระบวนการดำเนินงาน 1 ข้อ
- 5) ประสิทธิภาพของรูปแบบ 1 ข้อ
- 6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อขอความร่วมมือในการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิรวมถึงการจัดเตรียมประเด็นการสัมภาษณ์ การจัดทำเอกสารประกอบ
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และการจัดส่งเอกสารประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 13 กันยายน 2567 ถึง 15 พฤศจิกายน 2567
4. ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการวิพากษ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ จากข้อมูลที่เป็นถ้อยคำและการเขียนลงเอกสารประกอบการสนทนาทำการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการสัมมนาโดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบอุปนัย (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 66 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 66 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 123 คน รวมจำนวน 189 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 130 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) จากนั้นเทียบสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ได้แก่ แบบประเมินการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด 0.972 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินประเมินความถูกต้องและความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต รวมทั้งสิ้น จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 2 คู่มือของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 4 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอหนังสือขอข้อมูลจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในรูปแบบออนไลน์ (Google Forms)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และค่าความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

รายการ	ระดับความคิดเห็น						PNI ^{Modified}	ลำดับ ความ ต้องการ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์				
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน	3.05	0.63	ปานกลาง	4.47	0.71	มาก	0.47	1

รายการ	ระดับความคิดเห็น						PNI ^{Modified}	ลำดับ ความ ต้องการ
	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์				
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
2. ด้านการบริหารงบประมาณ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	2.92	0.72	น้อย	4.23	0.77	มาก	0.45	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคลโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐาน	3.04	0.74	ปานกลาง	4.30	0.74	มาก	0.42	4
4. ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน	3.09	0.64	ปานกลาง	4.41	0.68	มาก	0.43	3
โดยรวม	3.03	0.68	ปานกลาง	4.35	0.73	มาก	0.44	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

สภาพพึงประสงค์ของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านการบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และด้านการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า

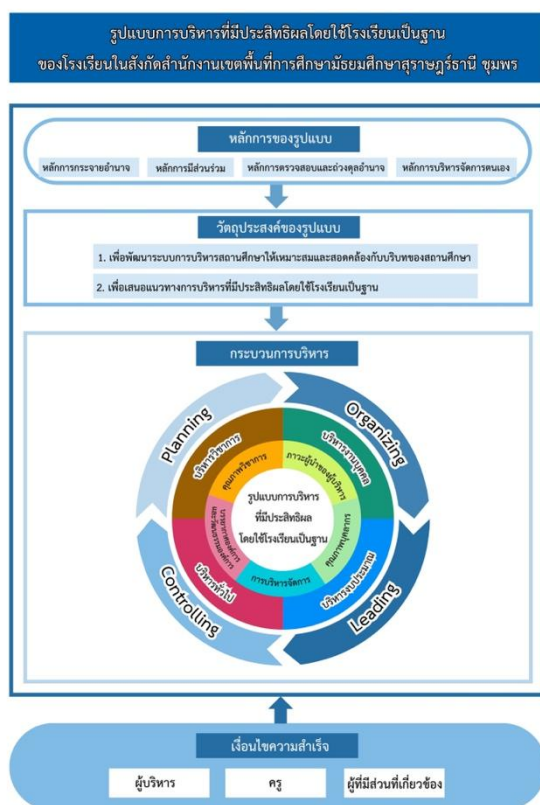
2.1 การบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ควรมีการออกแบบการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ตามความต้องการของโรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการส่งเสริม สนับสนุน นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 การบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณตามโครงการมีความเป็นอิสระในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการตรวจสอบควบคุม ดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ มีการแต่งตั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมี การนิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการใช้งบประมาณของสถานศึกษา มีอิสระในการดำเนินโครงการ กิจกรรม

2.3 การบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ควรมีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ มีการวางแผน อัตราากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบาย สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษา มีการบริหารจัดการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2.4 การบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ควรมีการวางระบบควบคุมภายในที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และตรงตามภารกิจของโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการประสาน ส่งเสริม สร้างเครือข่ายความร่วมมือจากบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การภาครัฐ และเอกชน เข้ามาร่วมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โดยมีรายละเอียด ทั้งหมด 6 ส่วน คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ขอบข่ายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ประสิทธิภาพของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

3. ผลการประเมินของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

ตารางที่ 2 ระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

รายการ	μ	σ	ระดับ ความ เหมาะสม	μ	σ	ระดับ ความ เป็นไปได้
1. รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร						
ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบ	4.39	0.63	มาก	4.42	0.62	มาก
1) หลักการกระจายอำนาจ						
2) หลักการมีส่วนร่วม						
3) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ						
4) หลักการบริหารจัดการตนเอง						
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.43	0.60	มาก	4.32	0.65	มาก

รายการ	μ	σ	ระดับ ความ เหมาะสม	μ	σ	ระดับ ความ เป็นไปได้
1) เพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน						
2) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน						
ส่วนที่ 3 ขอบข่ายการบริหาร	4.33	0.65	มาก	4.46	0.61	มาก
1) การบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน						
2) การบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน						
3) การบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน						
4) การบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน						
ส่วนที่ 4 กระบวนการดำเนินงาน	4.37	0.64	มาก	4.35	0.67	มาก
1) การวางแผน						
2) การจัดองค์การ						
3) การนำ						
4) การควบคุม						
ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพของรูปแบบ	4.40	0.64	มาก	4.33	0.67	มาก
1) ด้านคุณภาพวิชาการ						
2) ด้านคุณภาพบุคลากร						
3) ด้านการบริหารจัดการ						
4) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
5) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
ส่วนที่ 6 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ	4.36	0.64	มาก	4.35	0.64	มาก
1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำการกระจายอำนาจและทักษะการจัดการแบบมีส่วนร่วมและดูแลความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน						
2) ครูต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการจัดการจัดการเรียนการสอนและการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการโรงเรียน						
3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้อง ต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินการ						
2. คู่มือการใช้รูปแบบฯ	4.34	0.67	มาก	4.42	0.61	มาก
โดยรวม	4.37	0.64	มาก	4.38	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายส่วนพบว่าส่วนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิผลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายส่วนพบว่าส่วนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ส่วนที่ 3 ขอบข่ายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

อภิปรายผล

1. ความต้องการจำเป็นของการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จัดลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ เนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร บริหารวิชาการ เพราะการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นฤมล พุฒิฤทธิ์ (2566) ได้ศึกษา ลำดับความต้องการจำเป็นการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 2 พบว่าการบริหารงานวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความต้องการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมเป็นอันดับแรก

2. รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) ขอบข่ายการบริหาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ประสิทธิภาพของรูปแบบ และ 6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้เนื่องมาจากการผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มรินทร์ พนมอุปการ (2563) ได้ศึกษา เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล พบว่า รูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาหลา มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ แนวคิดและหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบงานและกลไก จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม กระบวนการดำเนินงาน และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

3. ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยส่วนที่มีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และส่วนที่มีความเป็นไปได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่วนที่ 3 ขอบข่ายการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่พัฒนาขึ้น ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษณุสิขา พงษ์พันแพ พงา (2566) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาโดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การบริหารวิชาการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การออกแบบการจัดการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง ดังนั้นในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนแบบควรได้รับการมีส่วนร่วมจากผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง

1.2 การบริหารงบประมาณโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณตามโครงการมีความเป็นอิสระในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมมีความอิสระในการดำเนินงานตามแผนงบประมาณที่ตั้งไว้

1.3 การบริหารทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ควรมีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นในการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการประชุมเพื่อขอความคิดเห็นจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย

1.4 การบริหารงานบุคคลโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสำเร็จ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทราบ ดังนั้นควรส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์ของโรงเรียนให้มีการเผยแพร่ข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการบริหารวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2 ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **ศธ.แถลงผลการประเมิน PISA 2022 ชี้แจงสาเหตุอันดับเด็กไทยขยับลงหลุมทางออกลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำการจัดการเรียนรู้**. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2566, จาก <https://moe360.blog/2023/12/07/pisa-2022/>
- กิริยณภา หนูอินทร์. (2562). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย**, 1(4), 33.
- จามจุรี จำเมือง. (2558). **คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเอ็ดพับลิชชิง.
- จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. **วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์**, 20(1), 1478.
- จิตรจรรยา ทรวงวิทยา. (2561). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา**. **วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร**, 3(1), 54.
- ชีวัน นิจเนตร. (2560). **การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา**. **วารสารราชภัฏสราษราษฎร์ธานี**, 4(2), 81.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นที มณีนรัตน์. (2565). **ประสิทธิภาพโรงเรียน**. **วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**, 8(1), 327.
- นฤมล พุฒฤทธิ์. (2566). **รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- พิชญ์สิขา พงษ์พันธ์แพงพะงา. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา โดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1**. **วารสารชัยพฤกษ์ภิรมย์**, 3(2), 43.
- มิรินทร์ พนมอุปการ. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารตามแนวคิดโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาโรงเรียนบ้านดาดหล้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2567, จาก https://research.otepec.go.th/files/C_ok1jib72.pdf
- วาสนา สีแดง. (2562). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนห้วยกระเจาพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8**. **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร. (2565). **รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2566, จาก https://www.spmsnicpn.go.th/th/download/plan/report_2565.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Krejcie, R.V., and D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.

การเรียนรู้ตลอดชีวิต : บทบาทของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

LIFELONG LEARNING: THE ROLE OF THE DEPARTMENT OF LEARNING
ENCOURAGEMENT IN TRANSFORMING POLICIES INTO PRACTICE

วิมล เล็กสูงเนิน¹, สารณ ทรัพย์รวงทอง²

Wimol Leksungnern¹, Satorn Supraungthong²

*Corresponding Author, E-mail: Wimol2909@gmail.com

Received: Feb 22, 2025; Revised: Apr 18, 2025; Accepted: Jul 22, 2025

บทคัดย่อ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นทั้งนโยบายและวิธีการปฏิบัติที่หลายประเทศทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยนำมาใช้ในการพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเหมาะสมนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต องค์ประกอบ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และบทบาทของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน เพื่อให้เกิดการผสมผสานการเรียนรู้ใน 3 รูปแบบคือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยมีการเชื่อมโยงประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติ จุดเน้นการดำเนินงานประจำปีที่สุดคล้องกับนโยบายในระดับต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดได้นำไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : นโยบาย, การเรียนรู้ตลอดชีวิต, การส่งเสริมการเรียนรู้

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

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

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

²Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

Lifelong learning is both a policy direction and a practical approach adopted by many countries worldwide, including Thailand, to develop citizens with the necessary quality and capacity to contribute to a lifelong learning society. The concept of lifelong learning encompasses its core components and is supported by related national policies such as the Constitution of the Kingdom of Thailand, the National Strategy, the National Economic and Social Development Plan, the National Education Plan, the National Education Act, the Promotion of Learning Act, government policies, and policies of the Ministry of Education. These frameworks are interrelated and serve as a foundation for coordinated efforts. The Department of Lifelong Learning Encouragement plays a key role in translating these policies into practice by integrating three main forms of learning: lifelong learning, learning for self-development, and learning for qualification attainment. This is achieved through effective collaboration with stakeholders across the public sector, private organizations, and communities. The department implements a five-year Learning Encouragement Plan that aligns with the National Education Plan and sets annual operational priorities consistent with policies at various levels. This enables affiliated agencies and educational institutions to concretely implement and drive forward the mission, thereby serving as a primary mechanism for fostering a sustainable lifelong learning society.

Keywords: Policy, Lifelong Learning, Learning Encouragement

บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 เกิดจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital revolution) ต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 หรือที่เรียกว่า The fourth industrial revolution ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องเผชิญกับระบบเศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 1 – 2) โดยมีนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อนส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกแบบพลิกผัน (Disruption) ทำลายล้างสิ่งที่มีอยู่เดิมสู่สิ่งใหม่โดยเกิดจากนวัตกรรม เทคโนโลยี หรือแนวคิดใหม่ที่เข้ามาแทนที่วิธีการทำงานหรือธุรกิจแบบดั้งเดิม ทำให้ระบบหรือวิธีการเดิมไม่สามารถแข่งขันได้หรืออาจสูญหายไปในที่สุด ความท้าทายใหม่ ในกระแสโลกาภิวัตน์รอบใหม่ของโลกเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence technology : AI) จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญ ดังนั้น หากคาดการณ์ลักษณะของโลกยุคใหม่ในอีก 10 ปีข้างหน้า อาจพบการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม วิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่แยกออกจากกันได้อย่างยิ่งระหว่างโลกแห่งความจริงกับโลกเสมือนจริง ทำให้โลกในอนาคตมีความซับซ้อนและเป็นพลวัตมากขึ้น (Harari, 2018) และปฏิเสธไม่ได้ว่าการศึกษาและการเรียนรู้ก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน เพราะการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมใหญ่ที่เชื่อมโยงกัน และมนุษย์ต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ที่จะอยู่ร่วมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า คำตอบของความท้าทายต่อปรากฏการณ์ดังกล่าวคือ “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” (lifelong learning) นั่นเอง (พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. 2567)

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) เป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงการศึกษาทั้งในระดับบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศและทั่วโลก ซึ่งองค์การยูเนสโกได้จัดประกายความคิดเรื่องนี้ขึ้น และเสนอไว้ในรายงานเรื่อง “Learning: The Treasure Within” ในปี ค.ศ. 1996 คือ “สี่เสาหลักของการศึกษา” (Four pillars of education) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ เสาหลักที่หนึ่ง การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) เสาหลักที่สอง การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) เสาหลักที่สาม การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และเสาหลักที่สี่ การเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) (Delors. 1996) นอกจากนี้ เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable development goal: SDG) ของโลกที่ต้องบรรลุในปี 2030 เป้าหมายที่ 4 เป็นการสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จากแนวคิดดังกล่าวส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ได้นำแนวคิดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาดำเนินการจัดการศึกษาของประเทศเพื่อรองรับกับความท้าทายดังกล่าว (United Nations. 2025)

เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ประเทศไทยจึงมีแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยกฎหมายดังกล่าวมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนไปสู่ความยั่งยืนด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชนทุกช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรค 3 กำหนดให้รัฐต้องเป็นผู้ดำเนินการให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงและได้รับการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคคล และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ประกอบกับหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา ซึ่งกำหนดถึงหลักการและวิธีการในการปฏิรูปการศึกษา การจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องทั้งในระดับประเทศและระดับพื้นที่ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในโรงเรียน หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในโรงเรียนหรืออยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดารให้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความเชี่ยวชาญได้ตามความถนัด จึงสมควรปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยจัดการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ขึ้น ซึ่งมีผลให้ “สำนักงาน กศน.” ยกฐานะเป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับประชาชนทุกช่วงวัยอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. 2566: 72)

กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา เป็นคนดี มีวินัย รู้จักสิทธิควบคู่กับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภูมิใจและตระหนักในความสำคัญขอชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รู้จักความพอเพียง มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ไม่เรียนรู้ มีความรอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มีความเป็นพลเมืองที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมไทยและสังคมโลกได้อย่างผาสุก กับเพื่อให้บุคคลมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิตที่สอดคล้องและเท่าทันพัฒนาการของโลก และมีโอกาสพัฒนาหรือเพิ่มพูนทักษะของตนให้สูงขึ้นหรือปรับเปลี่ยนทักษะของตนตามความถนัดหรือความจำเป็น โดยในพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการเรียนรู้ต้องจัดทำแผนส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้. 2566: 61 - 62) โดย แผนส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2568-2570 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ประชาชนได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ พร้อมเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีพันธกิจ 5 ข้อ คือ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงองค์ความรู้ แหล่งเรียนรู้และพื้นที่สร้างสรรค์ที่หลากหลายและมีคุณภาพได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ 2) ผลิตและพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประชาชนและสอดคล้องกับสภาวการณ์การพัฒนาของประเทศและของโลก รวมทั้งจัดให้มีระบบการเทียบระดับการศึกษา เทียบเคียง เทียบโอนผลการเรียนรู้ ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และสมรรถนะ เพื่อประโยชน์ในการได้รับการรับรองคุณวุฒิหรือเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือวิชาชีพ 3) ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดและส่งเสริมการเรียนรู้ให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา 4) พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และ 5) ส่งเสริมความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ นับเป็นความท้าทายของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของสถานศึกษาในสังกัดที่มีคุณภาพให้กับผู้เรียนสอดคล้องตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568: 79 – 80)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบริบทด้านกฎหมายและนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ตลอดจนวิเคราะห์บทบาทของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นแนวทางในการนำนโยบายไปสู่การดำเนินงานในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและผู้เรียนทุกช่วงวัย และเพื่อเสนอแนวทางเชิงรูปธรรมในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนแก่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ เกี่ยวกับทิศทางของการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย ตลอดจนแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งจะเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตลอดชีวิตและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในบทความนี้ จะพบคำว่า การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ซึ่งหากพิจารณาความหมายแล้วมีความคล้ายคลึงกันมาก โดยคำว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” มีกระบวนการที่เน้นไปที่ตัวผู้เรียน กล่าวคือ การเรียนรู้เป็นกิจกรรมของผู้เรียน ตัวผู้เรียนเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และทำให้ตัวเขาเรียนรู้ได้ และบุคคลย่อมเกิดการเรียนรู้ในทุกช่วงตลอดชีวิตของแต่ละคนอยู่แล้ว แต่สำหรับคำว่า “การศึกษาตลอดชีวิต” จะมีกระบวนการที่สะท้อนถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ในการพัฒนาแนวทาง การจัดประสบการณ์ หรือวิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสม ความสัมพันธ์ของการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิตจึงมีความเหลื่อมและต่อเนื่องกัน ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาจำนวนมาก ในบทความนี้จึงใช้คำสองคำนี้แทนกันหรือใช้ในความหมายเดียวกันอย่างผสมกลมกลืนตามนัยเดียวกันโดยมีลักษณะเป็นองค์รวมเพราะยึดเอาจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหลักการสำคัญ

ความหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542: 2) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาทั้งสามระบบคือ 1) การศึกษาในระบบ ซึ่งมีเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน 2) การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาที่เน้นความยืดหยุ่นสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคล และ 3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความพร้อม ศักยภาพ และโอกาส เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สุมาลี สังข์ศรี (2557) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง ภาพรวมของการศึกษาทุกประเภทที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้ปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกช่วงชีวิตของบุคคลและพัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล การศึกษาตลอดชีวิตครอบคลุมการศึกษาทุกระบบทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย แบบไม่เป็นทางการจากทุกแหล่งความรู้ในชุมชนและสังคม ซึ่งสามารถเกิดได้ทุกที่โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ การศึกษาตลอดชีวิตจึงเป็นการศึกษาที่สัมพันธ์กับชีวิตและผสมผสานกลมกลืนกับการดำเนินชีวิตของบุคคล

ชนันภรณ์ อารีกุล (2563) กล่าวว่า การศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง การศึกษาที่บูรณาการการศึกษาทั้งสามรูปแบบไว้ด้วยกันอย่างกลมกลืน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตลอดช่วงอายุของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย และเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของมนุษย์อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกได้

เมธชนนท์ ประจวบลาภ (2565: 71) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง กระบวนการและวิธีการในการพัฒนาบุคคล ทั้งจากการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือผสมผสานบูรณาการในหลายรูปแบบก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความต้องการ ความพร้อม และศักยภาพของตนเอง เพื่อให้บุคคลรู้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของพัฒนาการโลกตั้งแต่เกิดจนตาย

สุวิธิตา จรุงเกียรติกุล (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การบูรณาการการเรียนรู้และการใช้ชีวิตครอบคลุมกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคลทุกเพศ ทุกวัย (เด็ก เยาวชน คนหนุ่มสาว ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ทั้งผู้หญิงผู้ชาย และอื่น ๆ) ในทุกบริบทชีวิต (ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สถานที่ทำงาน และที่ต่าง ๆ) และด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย (ทางการและไม่ทางการ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย) และเมื่อรวมกันแล้วสามารถตอบสนองความจำเป็นและความต้องการในการเรียนรู้ทุกระดับ

พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ (2566: 62 - 63) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง การผสมผสานการเรียนรู้ทั้งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้แนะ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้บุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทและสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลาในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตนเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง เติบโตชีวิตให้แก่ตนเอง หรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม และรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

องค์การยูเนสโก (Unesco. 1972) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นกระบวนการจัดการศึกษาในภาพรวมที่จะสนองความต้องการทางการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่ม ตั้งแต่วัยเด็กไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนามนุษย์ในทุกด้าน

โนวส์ (Knowles. 1980) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ กระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด ซึ่งเกิดจากความต้องการภายในของบุคคลที่จะพัฒนาตนเองและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตและสังคม มีพื้นฐานแนวคิดเชื่อว่าผู้ใหญ่เป็น “นักเรียนโดยธรรมชาติ” และสามารถเรียนรู้ได้จากทุกสถานการณ์ เช่น การทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ดังนั้น หากผู้เรียนเป็นผู้ใหญ่ การศึกษาควรจัดแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม ทรัพยากร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

คณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (International Commission on Education for the Twenty-first Century. 1996) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต ไม่ได้เน้นเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยและทุกสถานการณ์ของชีวิต ที่ครอบคลุมสี่เสาหลักของการศึกษา (Four pillars of education) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to

know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้จริง (Learning to do) การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be)

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD. 1996) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy) ดังนั้น การศึกษาต้องไม่จำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย แต่ครอบคลุมการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการในที่ทำงาน ชุมชน ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยตนเอง และมุ่งเน้นการสร้างโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ในทุกช่วงวัย

เฮนส์เก (Henschke. 2011) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่บุคคลเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และทัศนคติให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงในชีวิตและสังคม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ในทุกรูปแบบอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและไม่มีที่สิ้นสุดเป็นการเรียนรู้ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เกิดจากการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่สนองตอบความต้องการทางการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัยด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตนจากแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลา เพื่อสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง เติบโตชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคมและรู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

องค์ประกอบของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

องค์ประกอบที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งวิเคราะห์จากพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และจัดการเรียนรู้ในประเทศไทย คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 พบองค์ประกอบแบ่งออกเป็น 2 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ 1 องค์ประกอบที่เป็นรูปแบบการศึกษา ระบบการศึกษาของประเทศไทยมี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542: 5 - 6) ดังนี้

1. การศึกษาในระบบ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการ หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

2. การศึกษานอกระบบ เน้นความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการเรียนรู้ ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

3. การศึกษาตามอัธยาศัย มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาเรียนรู้จากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

การศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมีอาจแยกออกจากกันอย่างชัดเจน การศึกษาตลอดชีวิตจึงเกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต

มิติที่ 2 องค์ประกอบที่เป็นรูปแบบการเรียนรู้ มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 กำหนดให้กรมส่งเสริมการศึกษามีหน้าที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ หรือรูปแบบอื่นที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนทั้งนี้ตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด โดยให้คำนึงถึงความหลากหลายและความต้องการของผู้เรียน และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566: 62 - 64) ดังนี้

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต มีเป้าหมายเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวกโดยไม่มีการค่าใช้จ่ายเกินสมควรและเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

2. การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัดของตน การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพ การยกระดับคุณภาพชีวิตของตน ครอบครัว ชุมชน หรือสังคม หรือเพื่อประโยชน์แห่งความรอบรู้ของตน โดยอาจได้รับการรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม โดยจัดให้มีระบบแนะแนวการเรียนรู้และการประกอบอาชีพเพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ทราบล่วงหน้าหรือวางแผนให้สอดคล้องกับความถนัดของตนด้วย

3. การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ มีเป้าหมายเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้ซึ่งอยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษา หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในสถานศึกษาหรืออยู่ในพื้นที่ห่างไกลหรือทุรกันดารหรือไม่มีหน่วยงานอื่นใดไปดำเนินการ เพื่อให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพของผู้เรียน

สถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดำเนินการจัด ส่งเสริม และสนับสนุน การเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีความสัมพันธ์กันมีอาจแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจนและเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสในทุกประเภทการเรียนรู้ เนื่องจากบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลาในทุกช่วงของชีวิตเพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ การเรียนรู้เพียงรูปแบบรูปแบบหนึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการเตรียมความพร้อมและช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในชีวิต การทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตซึ่งเรียกว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต”

กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นทั้งนโยบาย (Policy) และวิธีการปฏิบัติ (Approach) ที่หลายประเทศทั่วโลกนำมาใช้ในการพัฒนาพลเมืองให้มีคุณภาพและศักยภาพอย่างเหมาะสมและการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทาง การเมือง เศรษฐกิจ และประเทศชาติโดยรวม จึงกล่าวได้ว่า กฎหมายและนโยบายเป็นองค์ประกอบสำคัญของแนวทางการจัดการศึกษาของประเทศไทย (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2565) ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทยซึ่งได้บัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตไว้ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐบาล มาตรา 54 วรรค 3 ซึ่งได้กล่าวถึงสิ่งที่รัฐจะต้องดำเนินการโดยจัด ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการบูรณาการความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีโอกาสได้รับการศึกษาที่ตรงตามความต้องการในทุกระดับและทุกระดับการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรัฐมีหน้าที่ในการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล และในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา มีสาระเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนการสอนเพื่อให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาประชาชนทุกช่วงวัยได้อย่างมีคุณภาพ และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560)

2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทย ตามมาตรา 65 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยมีวิสัยทัศน์ของประเทศไทยคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย และ ๗ ประเด็น ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม 2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 3) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 4) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย 5) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม 6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 7) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ ซึ่งยุทธศาสตร์ด้านนี้มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การ

เป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการพุทธศาสนาชาติ. 2561)

3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศ ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาตลอดชีวิต โดยกล่าวไว้ในมาตรา 4 ว่า “การศึกษา” เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความรู้ของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งในมาตรา 8 ได้กำหนดไว้เป็นความมุ่งหมายและหลักการว่าต้องเป็นการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน และในมาตรา 15 ได้ กำหนดระบบการศึกษาของประเทศว่า มี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้นิยาม “การศึกษาตลอดชีวิต” ว่าเป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาทั้ง 3 รูปแบบ เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 2 - 6)

4. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) มีแนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual design) ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ หลักการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs 2030) โดยในเป้าหมายที่ 4 มีประเด็นการพัฒนาเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันว่าทุกคนต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมและสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประเด็นภายในประเทศเกี่ยวกับคุณภาพของคนทุกช่วงวัย โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ และกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้พัฒนาคนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมี 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัย สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ ระบบและกลไกทางการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา โดยทั้ง 6 ยุทธศาสตร์มีเป้าหมายการพัฒนาเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นก็คือเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560)

5. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตคือเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทุกมิติ ให้มีโอกาสนำศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และกล่าวไว้อย่างชัดเจนในหมวดหมู่ที่ 12 ประเทศไทยมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงตรงตามความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ มุ่งสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคตทั้งในระดับประเทศและสากล เป้าหมายระดับหมวดหมู่ ข้อ 3 ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต กลยุทธ์การพัฒนาที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนี้ 1) พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต 1.1) ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาเมืองเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่สร้างสรรค์หลากหลาย 1.2) สร้างสื่อการเรียนรู้ที่ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง 1.3) การพัฒนาระบบธนาคารหน่วยกิตของประเทศให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และ 1.4) กำหนดมาตรการจูงใจให้ประชาชนพัฒนาตนเอง 2) พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยจัดทำข้อมูลและส่งเสริมการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายของกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2566)

6. นโยบายรัฐบาล จากคำแถลงคณะรัฐมนตรี โดยนางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา ในวันพฤหัสบดีที่ 12 กันยายน 2567 โดยกล่าวว่าทุนมนุษย์เป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาประเทศ รัฐบาลจะเร่งส่งเสริมผลักดันให้เกิดการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยอย่างเต็มกำลังและความสามารถ โดยจะส่งเสริมการเกิดและเติบโตอย่างมีคุณภาพของเด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม และพัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นทั้งในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุน ตอบโจทย์ศักยภาพของผู้เรียน ลดภาระ และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สองภาษาโดยใช้เอไอ (AI) เป็นตัวช่วย เน้นการสอนทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงเพื่อการสร้างรายได้ (Learn to earn) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งการฟื้นฟูและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่หลุดจากระบบการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการปฏิรูประบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการแรงงานในอนาคตและรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2567)

7. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ) ได้ประชุมมอบนโยบายการศึกษา เพื่อให้การขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและประชาชน จึงได้ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2568 – 2569 โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศและการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ใช้แนวทางในการทำงาน “จับมือไว้แล้วไปด้วยกัน” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัยได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยกำหนดนโยบายออกเป็น 2 ด้าน คือ ลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษาและลดภาระนักเรียนและผู้ปกครอง สามารถสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยอย่างมีคุณภาพ โดย “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” รวมทั้งพัฒนาระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere anytime) ตลอดจนพัฒนาระบบการแนะแนวการเรียน (Coaching) และเป้าหมายชีวิตให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล และพัฒนาระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นตอบโจทย์ศักยภาพผู้เรียน โดยมีระบบวัดผลรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Skill certificate) ผู้เรียนสามารถเรียนเพิ่มเพื่อรับประกาศนียบัตรในการประกอบอาชีพและมีระบบวัดผลเทียบระดับการศึกษา การประเมินผลการศึกษาผ่านธนาคารหน่วยกิต (Credit bank) พัฒนาทักษะที่ใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตจริงของผู้เรียน มีรายได้ระหว่างเรียน จบแล้วมีงานทำ (Learn to earn) โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. 2567: 11-13)

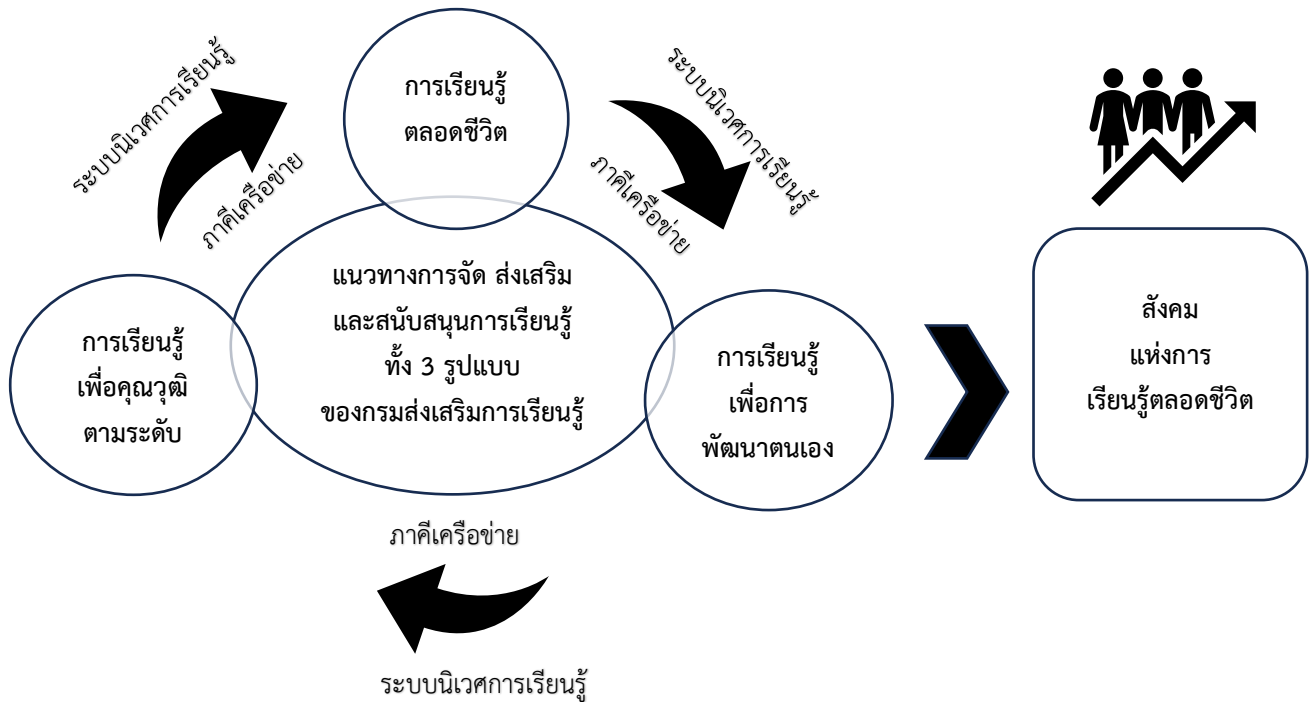
บทบาทของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดสำคัญที่สังคมไทยให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี กรมส่งเสริมการเรียนรู้ในฐานะหน่วยงานหลักและมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมทั่วประเทศ ผ่านการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกช่วงวัย เพื่อเสริมสร้างระบบการเรียนรู้ที่เข้าถึงทุกคนอย่างเท่าเทียมและยั่งยืน (กรมส่งเสริมการเรียนรู้. 2568: 20 – 21) ดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและเป็นไปตามพัฒนาการของโลก
2. พัฒนารูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทโดยสะดวก
3. ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนจัดให้มีการผลิตและพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งนำโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หน่วยงานอื่นจัดทำมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับแผนส่งเสริมการเรียนรู้
5. พัฒนานวัตกรรมและมาตรการเพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ ความรู้ของบุคคลให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกและพัฒนาคนเชิงคุณภาพทุกช่วงวัย
6. พัฒนานวัตกรรมและมาตรการส่งเสริมการอ่านและเรียนรู้ รวมทั้งสร้างนิสัยรักการอ่านให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
7. จัดทำระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ ให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่สนใจหรือตามความถนัดของตน
8. จัดทำเกณฑ์ค่าใช้จ่ายในการให้บริการในแหล่งเรียนรู้ที่มีอัตราที่เหมาะสมและไม่เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เกินสมควรของผู้เรียน
9. จัดทำค่าใช้จ่ายต่อหัวในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการ จัด ส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ตลอดชีวิตของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
10. จัดทำมาตรการ แรงจูงใจ เพื่อเป็นกลไกการสนับสนุน การดำเนินงานของภาคีเครือข่ายที่ร่วมจัด ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
11. ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ชำนาญการในภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
12. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีอาสาสมัครส่งเสริมการเรียนรู้ (อาสาสมัคร สกร.) เพื่อส่งเสริมการอ่านและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน
13. ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเองทุกที่ทุกเวลา
14. ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบทุกที่และทุกเวลา
15. จัดทำระบบ รูปแบบการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงกิจกรรม รูปแบบ วิธีการให้บริการในแหล่งเรียนรู้ อย่างกว้างขวาง
16. จัดทำมาตรฐานแหล่งเรียนรู้แต่ละประเภท กำหนดเกณฑ์ประเมินมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ การรับรองมาตรฐานแหล่งเรียนรู้ และให้การรับรองมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้อื่นที่ไม่ได้สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ และจัดทำกลไกสนับสนุนให้กับแหล่งเรียนรู้ที่ดำเนินการตามมาตรฐาน
17. จัดทำกลไกสนับสนุนให้กับแหล่งเรียนรู้ที่ดำเนินการตามมาตรฐาน
18. กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการออกใบรับรองความรู้ และจัดทำระบบรับรองคุณวุฒิตามความเหมาะสม
19. พัฒนาวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ ระบบธนาคารหน่วยกิต และมีหลักฐานหรือบันทึกผลการเรียนรู้เพื่อจะสามารถยื่นเสนอรับรองคุณวุฒิได้
20. พัฒนาระบบการกำกับ ติดตามผลหน่วยจัดการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ เครือข่ายแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ
21. ส่งเสริมและพัฒนาครูและผู้รับผิดชอบให้มีความเข้าใจและความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับกลุ่มเป้าหมาย

จากบทบาทข้างต้นแสดงให้เห็นถึงกลไกในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นหนึ่งในสามรูปแบบที่เป็นหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต้องดำเนินการในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างไรก็ตามทุกรูปแบบการเรียนรู้จะมีความสัมพันธ์เป็นกระบวนการส่งถึงกันเพื่อพัฒนาบุคคลได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ผู้เขียนสังเคราะห์จาก พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงแนวทางจัดส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ โดยมี “ระบบนิเวศการเรียนรู้” ที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และมีภาคีเครือข่ายร่วมขับเคลื่อนดำเนินการเพื่อจัดให้มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกด้วยวิธีการใด ๆ หนึ่งบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองในเรื่องที่ตนสนใจหรือตามความถนัดของตน และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง รู้เท่าทันพัฒนาการของโลกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งนำความรู้ไปเติมเต็มชีวิตให้แก่ตนเองหรือเกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยสร้างสมรรถนะในการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันได้ด้วยตนเองในทุกเวลาอย่างรู้เท่าทันและสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้ในเวลาใด ๆ ที่ตนสะดวกโดยไม่มีการค่าใช้จ่ายเกินสมควร ในบริบทสังคมไทยควรดำเนินการตามกรอบแนวคิดนี้ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการเรียนรู้หรือการรักในการเรียนรู้ของผู้คนในสังคมเพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยทำให้การเรียนรู้เป็นเรื่องสนุกสนานเกี่ยวโยงกับชีวิตมากที่สุดสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของโลกยุคใหม่ (พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้, 2566: 62)

แนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมการเรียนรู้ของคนทุกช่วงวัยเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เท่าเทียมเพื่อให้สถานศึกษาขับเคลื่อนดำเนินการแบ่งออกเป็นช่วงวัย (กรมส่งเสริมการเรียนรู้, 2568: 101 – 103) ดังนี้

1. ประชากรวัยเด็ก (อายุต่ำกว่า 15 ปี) เป็นช่วงวัยสำคัญในการวางรากฐานของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในระยะยาว การดำเนินงานเพื่อยกระดับทักษะการเรียนรู้ในทุกมิติสำหรับเด็กนั้นเป็นการเตรียมความพร้อมให้เด็กสามารถกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการสร้างทักษะในการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนในด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของประเทศและโลกในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งจัดทำหลักสูตรที่ตอบสนองต่อการพัฒนาในระดับสากล ควบคู่ไปกับการบูรณาการระบบการบริหารจัดการร่วมกับการทำงานในระดับพื้นที่และชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนการศึกษามีประสิทธิภาพ

รวมทั้งส่งเสริมการสร้างความเป็นเจ้าของให้กับหน่วยจัดการเรียนรู้ในพื้นที่ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และตอบสนองต่อบริบทของชุมชนได้อย่าง

2. ประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) ถือเป็นกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การส่งเสริมการเรียนรู้ในช่วงวัยนี้จึงต้องตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีความท้าทายทั้งในด้านเทคโนโลยี การจ้างงาน และความมั่นคงในอาชีพ โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาทักษะที่จำเป็น ทั้งด้านการประกอบอาชีพ การปรับตัวในตลาดแรงงาน และการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต แนวทางหนึ่งคือการสร้างฐานข้อมูลทักษะเพื่อใช้ประกอบการส่งเสริมให้วัยแรงงานสามารถเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้และการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดทำระบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับทุกกลุ่มประชากร ให้สามารถเรียนรู้ได้ในเวลาที่สะดวกและสอดคล้องกับชีวิตการทำงาน รวมถึงการจัดการระบบเทียบโอนผลการเรียนรู้จากประสบการณ์ องค์ความรู้ หรือการศึกษาที่หลากหลาย เข้าสู่ระบบคุณวุฒิวิชาชีพหรือระบบเครดิตแบงก์ (Credit bank system) เพื่อส่งเสริมการสะสมหน่วยการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและหลากหลายโดยเน้นการบูรณาการทั้งในระดับอาชีวศึกษา วิทยาลัยชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนรู้และสร้างความตระหนักรู้เรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับพื้นที่ การออกแบบระบบการเรียนรู้ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ที่หลากหลายตอบโจทย์ผู้เรียนแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสมโดยเฉพาะผู้ที่มีรายได้น้อยหรือกลุ่มเปราะบางที่ต้องการการสนับสนุนเฉพาะทาง และควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน ในการสนับสนุนให้วัยแรงงานสามารถปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว

3. ประชากรวัยผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ผู้สูงอายุเป็นกลุ่มประชากรที่มีคุณค่าทางปัญญาและประสบการณ์อย่างยิ่ง ซึ่งควรได้รับการส่งเสริมให้สามารถเรียนรู้ต่อเนื่องในทุกช่วงวัย เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับสังคมได้อย่างมีคุณค่า การเรียนรู้สำหรับผู้สูงอายุจึงควรมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยเน้นบทบาทของผู้สูงอายุในฐานะแหล่งเรียนรู้และผู้ถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่คนรุ่นหลัง นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ เช่น สื่อดิจิทัลที่เข้าใจง่าย อุปกรณ์ที่ใช้งานสะดวก เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง การพัฒนาหลักสูตรเฉพาะที่สอดคล้องกับความสนใจและศักยภาพของผู้สูงอายุ เช่น หลักสูตรด้านสุขภาพ การใช้เทคโนโลยีพื้นฐาน หรือกิจกรรมเสริมสร้างความสุขทางใจ ล้วนมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความมั่นใจของผู้สูงอายุ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ เช่น ศูนย์เรียนรู้ชุมชน โครงการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการเรียนรู้ก็เป็นอีกแนวทางที่สำคัญ เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเรียนรู้ของผู้สูงอายุไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล แต่ยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วมในสังคมอย่างยั่งยืนนำไปสู่การเป็นสังคมผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพและเป็นสุข

4. ประชากรกลุ่มเป้าหมายพิเศษ พื้นที่พิเศษ กลุ่มเยาวชนที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา การจ้างงานหรือการฝึกอบรม เป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางบริบท สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ จึงต้องมีแนวทางเฉพาะเพื่อให้สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกับประชากรทั่วไป การส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับกลุ่มเหล่านี้ควรเริ่มต้นจากการจัดระบบการเรียนรู้ที่เข้าถึงง่าย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และภาษาในพื้นที่ โดยสนับสนุนทั้งการเรียนรู้แบบกลุ่มในชุมชน และการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่เหมาะสม เช่น ภาศิเครือข่ายท้องถิ่น หรือสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมระบบการให้คำปรึกษาและพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน ผู้รู้ในท้องถิ่น และองค์กรท้องถิ่น เพื่อให้สามารถระบุความต้องการและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่ อีกประการสำคัญคือ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสม พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพของผู้จัดการเรียนรู้ให้สามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้อย่างเหมาะสม สำหรับกลุ่มชาติพันธุ์หรือกลุ่มที่มีภาษาหรือวัฒนธรรมเฉพาะ จำเป็นต้องจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของกลุ่ม ทั้งในด้านภาษา สื่อการเรียนรู้ และเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับในความหลากหลาย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การยอมรับความหลากหลาย และความยืดหยุ่น เพื่อให้ทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและความเสมอภาค

บทสรุป

การเรียนรู้ตลอดชีวิตนับเป็นประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงการศึกษาและการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน ประเทศชาติ และระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทย แนวคิดดังกล่าวได้ถูกกำหนดให้เป็นทั้งนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ผ่านการบัญญัติไว้ในกฎหมายและยุทธศาสตร์ระดับชาติ โดยมีกรมส่งเสริมการเรียนรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นจริงอย่างเป็นรูปธรรม หน้าที่สำคัญของกรมคือการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้เกิดจากการผสมผสานทั้งการศึกษาในระบบ (Formal) การศึกษานอกระบบ (Non-formal) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal) เข้าด้วยกัน โดยมีหน่วยจัดการเรียนรู้ในระดับพื้นที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนในทุกช่วงวัย และส่งเสริมการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ตามความสนใจอย่างสะดวกและทั่วถึง นอกจากนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างศักยภาพให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทุกที่ ทุกเวลา และอย่างรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ จะเห็นได้ว่า “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” มิได้เป็นเพียงนโยบายเชิงบริหารที่ต้องดำเนินการเท่านั้น หากแต่เป็นกระบวนการสำคัญที่หล่อหลอมให้ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณลักษณะของ “บุคคลแห่งการเรียนรู้” ซึ่งนับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืนในสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการเรียนรู้. (2568). **แผนส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2568 – 2570**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชนันภรณ์ อารีกุล. (2563). **การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิด หลักการ และสาระสำคัญ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. (2567). **เรื่องนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568-2569**. (2567, 13 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 141 ตอนพิเศษ 309 ง.
- พร้อมพิไล บัวสุวรรณ. (2567). **ทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตสำหรับผู้เรียนในโลกยุคใหม่ รวมพลังสร้างกรอบทักษะ ระบบนิเวศการเรียนรู้ และแนวทางการขับเคลื่อน**. กรุงเทพฯ: วิช กรุ๊ป (ไทยแลนด์).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. น. 1 - 23.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566. (2566ก, 19 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 140 ตอนที่ 20 ก. น. 60 - 72.
- เมธชนนท์ ประจวบลาภ. (2565, มกราคม-มิถุนายน). **นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตในประเทศไทย. วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 2(1), 68-82.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: פרקיהוואנרפיק.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2563). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับย่อ)**.
- สืบค้น มกราคม 25, 2568, จาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสาม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2567). **คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมาลี สังข์ศรี. (2557). **การวิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิตในบริบทประเทศไทย, การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2565). **หนังสือรวมบทความวิชาการการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Delors, J. (Ed.). (1996). **Learning: The treasure within – Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century**. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>.

-
- Harari, Y.N. (2018). **21 lessons for the 21st century**. Spiegel & Grau.
- Henschke, J. A. (2011). **Considerations Regarding the Future of Andragogy**. IACE Hall of Fame repository.
- International Commission on Education for the Twenty-first Century. (1996). **Learning: the treasure within**. Retrieved January 25, 2025, From <https://unesco.org/ark:/48223/pf0000109590>.
- Knowles, M. S. (1980). **The Modern Practice of Adult Education**. New York: Cambridge, The Adult Education Company.
- OECD. (1996). **Lifelong Learning for All**. Retrieved January 20, 2025, From <https://OECD>.
- UNESCO. (1972). **Learning to Be: The World of Education Today and Tomorrow**. Retrieved January 25, 2025, From <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117768>.
- United Nations. (2025). **Quality Education**. Retrieved January 25, 2025, From <https://thailand.un.org/en/sdgs/4>.

ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

THE EFFECT OF PROJECT-BASED LEARNING MANAGEMENT ON PROBLEM
SOLVING ABILITY AND LEARNING ACHIEVEMENT TOWARDS LEARNING
IN SCIENCE AND TECHNOLOGY SUBJECT OF GRADE 2 STUDENTS

ชฎาพร ยศนันท์¹, เยาวเรศ ภักดีจิตร²

Chadaporn Yossanan¹, Yaowares Pakdeejit²

Corresponding Author E-mail: chadanuy@gmail.com

Received: May 01, 2025; Revised: Jun 19, 2025; Accepted: Jul 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบ 1) ความสามารถในการแก้ปัญหาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหลังได้รับการเรียนรู้โดยใช้โครงงานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน และ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหลังได้รับการเรียนรู้โดยใช้โครงงานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 33 คน จากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้วิจัยได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ความยาก 0.42-0.65 อำนาจจำแนก 0.55-0.81 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.67-1.00 ความยาก 0.28-0.75 อำนาจจำแนก 0.30-0.62 ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบทีกรณีกกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระต่อกันและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1) นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 2) นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 3) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน และ 4) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน, ความสามารถในการแก้ปัญหา, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹Student in Master of Education Degree, Curriculum and Instruction, Nakhon Sawan Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

²Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to compare 1) the problem-solving abilities in Science and technology subject of students before and after learning by project-based learning, 2) problem-solving abilities in Science and technology of students after learning by project-based learning with 70 percent of full score, 3) the learning achievement in Science and technology subject of students before and after learning by project-based learning, and 4) the learning achievement in Science and technology subject of students after learning by project-based learning with 70 percent of full score. The sample was 33 grade 2 students selected by cluster random sampling. The instruments for collecting data were lesson plan with the most appropriate level, problem-solving ability test content validity was 1.00, item difficulty between 0.42-0.65, discrimination between 0.55-0.81, reliability coefficient of 0.86, and achievement test content validity between 0.67-1.00, item difficulty between 0.28-0.75, discrimination between 0.30-0.62, reliability coefficient of 0.87. Analysis data by mean, standard deviation, dependent samples t-test and one sample t-test.

The research results were found as follows;

1) The students had problem-solving ability after learning higher than before learning. 2) The students had more problem-solving ability with 70 percent of full score. 3) The students had learning after learning higher than before learning. and 4) The students had more learning achievement with 70 percent of full score at the .05 level of significance

Keywords : Project-based Learning Management, Problem Solving Ability, Learning Achievement

บทนำ

วิทยาศาสตร์มีความสำคัญ เพราะวิทยาศาสตร์เกี่ยวข้องกับทุกคนทั้งในชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มนุษย์ใช้อำนวยความสะดวกในชีวิตตลอดจนการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ วิทยาศาสตร์และศาสตร์อื่น ๆ ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์ วิทยาศาสตร์ทำให้มนุษย์มีการคิดเป็นเหตุเป็นผล คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ เกิดทักษะสำคัญในการค้นคว้าหาความรู้ โดยนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาในชีวิตจริงอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ตัดสินใจจากการใช้ข้อมูลที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งวิทยาศาสตร์เป็นวัฒนธรรมของโลกสมัยใหม่ซึ่งเป็นสังคมการเรียนรู้ ดังนั้นทุกคนควรได้รับการพัฒนาให้รู้ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะมีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติและเทคโนโลยีที่มนุษย์สร้างสรรค์ขึ้น เพื่อจะนำความรู้ไปใช้ได้ อย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม และสร้างสรรค์(กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 30) แม้ว่าวิทยาศาสตร์จะมีความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว แต่หากพิจารณาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2566 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในระดับประเทศของกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศเท่ากับ 40.75 คะแนน และในระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 39.69 คะแนน (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. 2567: ออนไลน์) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ไม่มีการทดสอบระดับชาติในวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้วิจัยจึงนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มาพิจารณา

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560: 38) ได้กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสะท้อนหลักสูตรและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนดควรเป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้โดยจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสศึกษาด้วยตนเองโดยเลือก ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรง แก้ปัญหาในชีวิตจริงผ่านการวางแผน ออกแบบ ประเมินผลและนำเสนอผลงานร่วมกันเพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการโดยสร้างชิ้นงานหรือวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ทุกขั้นตอน ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงอย่างหลากหลาย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน กิจกรรมเป็นฐาน และโครงงานเป็นฐาน เป็นต้น

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีผู้ให้ความสนใจมากในปัจจุบันเนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 และผู้เรียนได้เรียนรู้จากการประสบการณ์ตรงทำให้จดจำอยู่กับการเรียน (วิจารณ์ พานิช. 2555: 76-77) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นแนวทางที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงตั้งแต่กระบวนการเริ่มต้น โดยเริ่มจากการร่วมกันสำรวจ สังเกต และเลือกหัวข้อโครงงานที่ตนเองสนใจ จากนั้นผู้เรียนจะร่วมกันวางแผน ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้จนกระทั่งสามารถค้นพบองค์ความรู้ใหม่หรือสร้างสิ่งประดิษฐ์ขึ้นมาได้ ผลลัพธ์จากการดำเนินโครงงานจะถูกจัดทำเป็นรายงาน และนำเสนอผลงานพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่นซึ่งกระบวนการนี้ถือเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้แบบสืบเสาะที่มีระดับความซับซ้อนสูงขึ้น ซึ่งช่วยพัฒนากระบวนการคิดและศักยภาพทางสติปัญญาของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ผ่านโครงงานยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมซึ่งสะท้อนถึงความรู้ ความคิด และทักษะที่ได้รับ การอภิปรายและวิพากษ์วิจารณ์ผลงานอย่างเป็นระบบจึงเป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง โดยงานวิจัยหลายฉบับได้แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้จะเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อผู้เรียนสามารถแสดงความรู้และทักษะออกมาได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การนำเสนอผลงานต่อสาธารณชนยังเป็นแรงจูงใจสำคัญที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความตั้งใจ ความพยายาม ความอดทนในการแสวงหาความรู้ รวมถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีคุณภาพ การให้ผู้เรียนได้ทำโครงงานจึงไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะการสืบค้นและแก้ปัญหา แต่ยังเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองอย่างเต็มที่ (ทิศนา แคมมณี. 2566: 139)

จากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานส่งผลต่อความสามารถในการแก้ปัญหาวิชาวิทยาศาสตร์ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของอรสา จรูญธรรม (2563: 227-228) พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานมีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณัญญา เปรมอาษา (2563: 114) พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนหลังได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของดารารัตน์ ชัยพิลา, และสกนธ์ชัย ชะนูนันท์.

(2559: 98-109) พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อีกด้วย อีกทั้งการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ วรณิพร ขวัญโพก และน้ำฝน เป้าทองคำ (2563: 159-172) พบว่าผลสัมฤทธิ์วิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานสูงกว่าก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา เหมแดง (2558: 67-69) พบว่าการเรียนรู้โดยใช้โครงงานทำให้ผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความก้าวหน้าในการเรียนเพิ่มขึ้น และงานวิจัยของ ศศิญาณล เจริญผล และอภิชาติ สังข์ทอง (2563: 19-29) พบว่า ผลสัมฤทธิ์รายวิชาฟิสิกส์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของพัฒนชนน คงอยู่, ภัทรภร ชัยประเสริฐ, และศรัณย์ ภิบาลชนม์ (2562: 32-41) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีดีขึ้นอันจะส่งผลไปยังความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
3. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
4. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 หลังได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีรากฐานมาจากทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานของ Seymour Papert ที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกทำในสิ่งที่ สนใจ ออกแบบวัสดุและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เพื่อช่วยในการสร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมแก่ผู้เรียนโดยอาศัยพลังความรู้ของผู้เรียนเอง และเมื่อผู้เรียนสร้างสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมา ก็จะเหมือนเป็นการสร้างความรู้ขึ้นในตัวเองนั่นเอง ความรู้ที่สร้างขึ้นเองนี้ มีความหมายต่อผู้เรียนมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการให้การศึกษาของ John Dewey ที่เชื่อว่าการศึกษาคือการสร้างประสบการณ์ชีวิตที่ต่อเนื่องโดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไม่ใช่เกิดจากการสอนที่ มีครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้โดยการทำให้โครงงานจึงมีความสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการในการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญในการทำโครงงานคือการใช้ปัญหาหรือสถานการณ์ในชีวิตจริงจำเป็นต้องใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้เรียนจะได้ฝึกพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำโครงงาน

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560: 38) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นการให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงในลักษณะของการศึกษา สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง ประดิษฐ์คิดค้น โดยมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ คือ ผู้สอนกำหนดขอบเขตของโครงงานอย่างกว้างๆ ให้สอดคล้องกับรายวิชาสภาพปัญหาหรือความถนัดของผู้เรียน และให้ผู้เรียนออกแบบโครงงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่การเขียนคำโครงและลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ในเค้าโครง ให้ผู้เรียนสรุปผ่านการเขียนรายงานและมีการประเมินโครงงาน

ทิศนา ขมมณี (2566: 138) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนแบบโครงงานเป็นฐานเป็นการจัดสภาพการณ์ของการเรียนการสอน โดยให้ผู้เรียนได้ร่วมกันเลือกทำโครงงานที่ตนสนใจโดยร่วมกัน สำรวจ สังเกต และกำหนดเรื่องที่ตนสนใจ

วางแผนการทำงานร่วมกันศึกษาหาข้อมูลที่จำเป็น และลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางเอาไว้ จนได้ข้อค้นพบหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่แล้วเขียนรายงานเสนอ เก็บข้อมูลแล้วนำผลงานและประสบการณ์ทั้งหมดมาอภิปราย แลกเปลี่ยนความรู้ และสรุปผลการเรียนรู้ที่ได้จากประสบการณ์ที่ได้รับทั้งหมด

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานหมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เชื่อมโยงประสบการณ์สู่การเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง โดยการสำรวจ ทดลอง หรือประดิษฐ์คิดค้นเพื่อหาคำตอบของปัญหาโดยอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

ความสามารถในการแก้ปัญหา

ลักขณา สรีวิวัฒน์ (2558: 191) ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาว่า เป็นกระบวนการทำงานของสมองที่เป็นความสามารถของบุคคลในระดับสูงในด้านความรู้และประสบการณ์เดิมมาพิจารณาหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนจนทำให้ปัญหานั้นหมดไป โดยพยายามปรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมกลมกลืนกลับเข้าสู่สภาวะตามคาดหวัง และสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สุคนธ์ สินธพานนท์ และคณะ (2562: 209-210) ให้ความหมายของความสามารถในการแก้ปัญหาว่า เป็นการนำประสบการณ์เดิมที่เกิดจากการเรียนรู้มาเป็นพื้นฐานการแก้ปัญหาในสถานการณ์หรือปัญหาใหม่ โดยมีขั้นตอนหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ความสามารถในการแก้ปัญหของบุคคลจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะทางสมอง ประสบการณ์ ความสนใจ สติปัญญา ความพร้อม แรงจูงใจ อารมณ์และสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า ความสามารถของนักเรียนในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาคำตอบของสถานการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเหมาะสม โดยใช้เหตุผลร่วมกับประสบการณ์ ความสนใจ สติปัญญา ความพร้อม แรงจูงใจ อารมณ์และสภาพแวดล้อมของนักเรียน วัดจากแบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นแบบทดสอบแบบอัตนัย จำนวน 3 สถานการณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 15) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และผลที่ออกมาจะเป็นไปตามสภาพจริงและทำให้เกิดผลกับผู้เรียน

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560: 183) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า ผลการวัดหรือตัดสินผลการวัดโดยเทียบกับเกณฑ์ เพื่อให้ได้ผลการวัดออกมาเป็นอย่างไรอย่างหนึ่ง เช่น การตัดสินคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ที่วัดได้ออกมาเป็นระดับผลการเรียนหรือเกรด หรือการวัดผลเป็นการกำหนดค่าเชิงปริมาณ ให้กับสิ่งที่ต้องการวัดด้วยวิธีการที่เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ของผู้เรียนออกมาในรูปคะแนนซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

สรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง วัสดุรอบตัว โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบปรนัย 3 ตัวเลือก วัดพฤติกรรมด้านความเข้าใจและการนำไปใช้ จำนวน 25 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

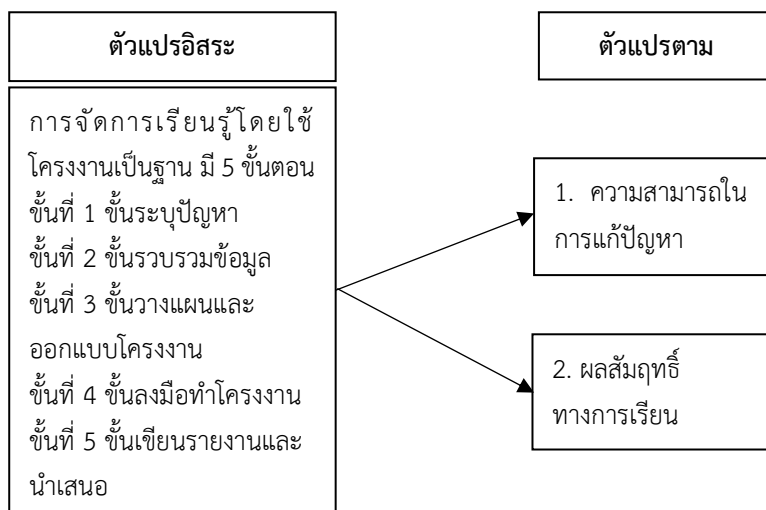
พัฒนชน คงอยู่, ภัทรพร ชัยประเสริฐ, และศรัณย์ ภีบาลชนม์. (2562) ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมโครงงานมีค่าสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมโครงงานสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทิสรา เข้มแข็งปรีชาชนนท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสามารถในการแก้ปัญหของนักเรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น โดยครั้งที่ 3 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) ผลสัมฤทธิ์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนหลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วิสสิกา ชามงค์ (2566) ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังเรียนโดยใช้โครงงานสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนหลังเรียนโดยใช้โครงงานมีค่าสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน ทั้งในด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งนักเรียนมีพัฒนาการก่อนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานจึงเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ระบุปัญหา รวบรวมข้อมูล วางแผนและออกแบบโครงงาน ลงมือทำโครงงาน และเขียนรายงานและนำเสนอ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเบื้องต้น (Pre - Experimental Research) ในลักษณะเป็นแผนการวิจัยกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One - Group Pretest-Posttest Desing) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของกลุ่มโรงเรียนลานสัก 2 อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ปีการศึกษา 2567 มีจำนวนโรงเรียน 10 โรงเรียน จำนวนห้องเรียนทั้งหมด 14 ห้อง มีนักเรียนจำนวน 337 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ของโรงเรียนบ้านบึงอ้ายเจียม ตำบลระบำ อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 33 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานจำนวน 1 แผน เรื่อง วัสดุรอบตัว มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมเท่ากับ 4.83 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 ซึ่งมีระดับความเหมาะสมมากที่สุด
2. แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นแบบทดสอบอัตนัยชนิดเขียนเติมคำตอบ จำนวน 3 สถานการณ์ จำนวนคำถาม 12 คำถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ค่าความยาก (P) อยู่ระหว่าง 0.42-0.65 และมีค่าอำนาจจำแนก (D) อยู่ระหว่าง 0.55-0.81 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86
3. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นแบบทดสอบปรนัยชนิดเลือกตอบ 3 ตัวเลือก จำนวน 25 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความยาก (P) อยู่ระหว่าง 0.28-0.75 และมีค่าอำนาจจำแนก (B) อยู่ระหว่าง 0.30-0.62 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ก่อนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีการดำเนินการทดสอบก่อนเรียนกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้เครื่องมือ 2 ประเภท ได้แก่ แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาจำนวน 12 ข้อ และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์รายวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวน 25 ข้อ จากนั้นจึงบันทึกผลคะแนนที่ได้จากการทดสอบดังกล่าวไว้เป็นข้อมูลเบื้องต้นก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการทดลอง

2. ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นโครงงานเป็นฐานในหัวข้อ วัสดุรอบตัว โดยดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน วันละ 2 ชั่วโมง รวมจำนวนเวลาเรียนทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง

3. หลังจากการทดลอง นักเรียนกลุ่มตัวอย่างทำการทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบวัดความสามารถในการแก้ปัญหาและแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ชุดเดียวกับการทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้ แล้วบันทึกผลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. คะแนนที่ได้จากการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน ก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน นำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. คะแนนที่ได้จากการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน หลังการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม โดยการทดสอบที่แบบกลุ่มไม่เป็นอิสระต่อกัน และการทดสอบที่แบบกลุ่มเดียว

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาก่อนและหลังการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (คะแนนเต็ม 36 คะแนน)

การทดสอบ	n = 33		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.		
ก่อนเรียน	13.12	3.15	31.18*	.00
หลังเรียน	27.91	3.94		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่านักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาก่อนเรียนเท่ากับ 13.12 โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.15 ขณะที่คะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเพิ่มขึ้นเป็น 27.91 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.94 ผลการเปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียนแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาลงการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาลงการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (คะแนนเต็ม 36 คะแนน)

การทดสอบ	คะแนนเกณฑ์ (70%)	n = 33		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.		
หลังเรียน	25	27.91	3.94	4.24*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2 พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 27.91 คิดเป็นร้อยละ 77.53 ของคะแนนเต็ม ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐาน
ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)

การทดสอบ	n = 33		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.		
ก่อนเรียน	9.79	3.13	28.08*	.00
หลังเรียน	20.85	2.12		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 9.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.13 และมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 20.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.12 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานกับเกณฑ์ ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม (คะแนนเต็ม 25 คะแนน)

การทดสอบ	คะแนนเกณฑ์ (70%)	n = 33		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.		
หลังเรียน	18	20.85	2.12	7.71*	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่านักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐาน มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 20.85 คิดเป็นร้อยละ 83.40 นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็มอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 19.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.78 และคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 41.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.66 และเมื่อทำการทดสอบด้วยการทดสอบที พบว่า นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการเรียนรู้อยู่โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นการจัดการเรียนรู้อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าและลงมือปฏิบัติด้วยตนเองโดยผ่านขั้นตอน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ระบุปัญหา ผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้ร่วมกันสำรวจปัญหารอบ ๆ ตัว ทั้งจากในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชน เพื่อนำมาพิจารณาในการเลือกหัวข้อโครงงาน โดยผู้เรียนได้เชื่อมโยงกิจกรรมในห้องเรียนกับประสบการณ์ในชีวิตจริง ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมข้อมูล ผู้เรียนได้ร่วมกันรวบรวมข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำโครงงานโดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เช่น แหล่งข้อมูลที่ครูกำหนดให้ แหล่งข้อมูลออนไลน์ บุคลากรภายในโรงเรียน และจากผู้ปกครอง ขั้นตอนที่ 3 วางแผนและออกแบบโครงงาน ผู้เรียนนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาออกแบบขั้นตอนการดำเนินงานของแต่ละกลุ่ม โดยผู้สอนให้คำปรึกษากับผู้เรียนทุกกลุ่ม จากนั้นแต่ละกลุ่มวางแผนการทำโครงงานโดยกำหนดหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นการแบ่งหน้าที่ในการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์สำหรับทำโครงงาน ขั้นตอนที่ 4 ลงมือทำโครงงาน ผู้เรียนแต่ละกลุ่มลงมือทำโครงงานตามแผนที่วางไว้โดยผู้สอนให้คำปรึกษาและสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิด ซึ่งผู้เรียนบางกลุ่มได้ผลสำเร็จของงานตามแผนที่วางไว้และบางกลุ่มไม่ได้ผลลัพธ์ความสำเร็จของโครงงานตามที่วางแผนไว้ ทั้งนี้ผู้เรียนทุกกลุ่มได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการทำโครงงาน เช่น การวางแผนการทำโครงงาน การทำงานเป็นกลุ่ม และการแก้ปัญหา และขั้นตอนที่ 5 เขียนรายงานและนำเสนอ ผู้เรียนแต่ละกลุ่มเขียนรายงานโครงงานลงในกระดาษรูปฟและนำเสนอหน้าชั้นเรียน มีการถามคำถาม และเปลี่ยนความรู้กับกลุ่มอื่น ๆ จากการสังเกตของผู้วิจัยพบว่า

ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่มตนเองและให้ความสนใจต่อผลงานของกลุ่มอื่นด้วย นอกจากนี้ในทุกขั้นตอนของการทำโครงการผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำกิจกรรมกลุ่ม มีความสุขและสนุกสนานตลอดการทำกิจกรรม อีกทั้งการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานสอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยการสร้างสรรค์ชิ้นงานที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกทำในสิ่งที่สนใจ ออกแบบวัสดุและจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี เพื่อช่วยในการสร้างความรู้ที่เป็นรูปธรรมแก่ผู้เรียนโดยอาศัยพลังความรู้ของตัวผู้เรียนเอง และความรู้ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นเองนี้มีความหมายต่อผู้เรียนมาก (ทิตนา ขมมณี. 2566: 138) นอกจากนี้ผู้เรียนยังได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ รู้จักสรุปและทำความเข้าใจกับสิ่งที่ค้นพบ ได้ศึกษาการทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (กุลิสรา จิตรชญาณิช. 2566: 103) ดังนั้นเมื่อนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมาใช้กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ของกลุ่มโรงเรียนลานสั 2 จะทำให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดชนี สอนรัมย์ (2559), อรสา จรูญธรรม (2563), คุณัญญา เปรมอาษา (2563), วสสิกา ชามงค์ (2566), และพงศธร ตรีรัตน์ไพบูลย์ (2568) พบว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนหลังการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีความสามารถในการแก้ปัญหาสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรง จากการที่ได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาจากสถานการณ์โดยการหาความรู้ความจริงอย่างมีเหตุผล ได้ออกแบบประดิษฐ์ชิ้นงาน ทำการทดลอง ทดสอบประสิทธิภาพ ได้พิสูจน์สิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564: 2) โดยสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน คือ ขั้นตอนการระบุปัญหา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น เกิดคำถาม มีการสังเกต และวิเคราะห์สถานการณ์รอบตัว เมื่อผู้เรียนได้ระดมความคิดและเลือกประเด็นที่ใกล้เคียงที่มีความหมายต่อตนเองซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ และทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่มีเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น ดังนั้นการระบุปัญหาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเชื่อมโยงความสำเร็จในการแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยการแก้ปัญหาของผู้เรียนนั้นจะต้องทำความเข้าใจกับปัญหาและระบุส่วนสำคัญของปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ดำเนินการตามแผนที่วางไว้จนกระทั่งได้มาซึ่งคำตอบ และตรวจสอบผล ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดรรชนี ชัยพิลา, และสกนธ์ชัย ชะนูนันท์. (2559) ได้วิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานตามแนวคิด STEM Education เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ปฏิบัติการเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 พบว่านักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณัญญา เปรมอาษา (2563) ได้วิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง สารประกอบคาร์บอนในสิ่งมีชีวิตที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนหลังการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 9.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.13 และมีค่าเฉลี่ยหลังเรียนเท่ากับ 20.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.12 เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียน พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างเต็มที่ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกลงมือทำ ฝึกทักษะกระบวนการต่าง ๆ ฝึกแก้ปัญหาด้วยตนเอง และฝึกการแสวงหาความรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำให้นักเรียนเกิดการบูรณาการเรียนรู้ระหว่างความรู้ ทักษะและประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ ด้วยการที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอน (กุลิสรา จิตรชญาณิช. 2566: 88-89) โดยขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนที่ช่วยส่งเสริมกระบวนการคิด วิเคราะห์ และเชื่อมโยงความรู้ของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนมีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการสังเกต การจดบันทึก การสอบถาม หรือการค้นคว้าจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง เกิดความเข้าใจในการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ จึงส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นด้วย ดังงานวิจัยของดชนี สอนรัมย์ (2559), อรสา จรูญธรรม (2563), คุณัญญา เปรมอาษา (2565), สุทธิศา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ (2565), ปิยาภรณ์ โสมณาวัตร และเนตรชนก จันทร์สว่าง (2566), และวสสิกา ชามงค์ (2566) พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนหลังการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานมีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เป็นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการลงมือทำโครงงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้เรียนสนใจ สนอง ต้องการคำตอบ มีการบูรณาการการเรียนรู้ที่มีกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนใช้ความสามารถหลายด้านที่สอดคล้องกับชีวิตจริง (สิทธิพล อาจอินทร์. 2564: 105) โดยผ่านการวางแผนและออกแบบโครงงานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูล วางแผนขั้นตอนการดำเนินงาน และเลือกวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีต่อความเข้าใจในเนื้อหา อีกทั้งเมื่อเข้าสู่การลงมือทำโครงงานผู้เรียนจะได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง นับว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เกิดแรงจูงใจ ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง และสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนาชนม์ คงอยู่, ภัทรภร ชัยประเสริฐ, และศรัณย์ ภิบาลชนม์. (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมโครงงานเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กรณีศึกษา: โรงเรียนมัธยมวัดเขาสกิม ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และคุณัญญา เปรมอาษา (2563) ได้วิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง สารประกอบคาร์บอนในสิ่งมีชีวิตที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานพบว่าในขั้นตอนที่ 1 การระบุปัญหา นักเรียนใช้เวลาในการคิดหัวข้อโครงงานนาน และครูผู้สอนควรยืดหยุ่นเวลาให้กับนักเรียนเพื่อให้ได้มาซึ่งหัวข้อโครงงาน

1.2 นักเรียนมีระดับผลการเรียนที่แตกต่างกันจึงมีความพยายามในการแก้ปัญหาที่ต่างกัน ครูผู้สอนควรกระตุ้นหรือเสริมแรงให้กับนักเรียน เช่น การใช้คำถามกระตุ้นความคิดเพื่อให้นักเรียนทุกคนได้ร่วมกิจกรรมในชั้นเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ตรง ได้เรียนรู้การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ได้ออกแบบชิ้นงานด้วยตนเอง ทำให้นักเรียนเกิดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์จึงควรทำการวิจัยเรื่องผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในชั้นวางแผนและออกแบบโครงงานนักเรียนในกลุ่มมีการวางแผนการทำโครงงาน แบ่งหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม ออกแบบชิ้นงาน และขั้นตอนการสร้างชิ้นงานของแต่ละกลุ่มจึงควรวิจัยเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีต่อทักษะการทำงานกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กุลิสรา จิตรขญาวนิช. (2566). วิธีการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณัญญา เปรมอาษา. (2563). ผลการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง สารประกอบคาร์บอนในสิ่งมีชีวิตที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. 37(3): 114-122
- ดชนี สอนรัมย์, กาญจนา วงษ์สวัสดิ์, และประยูร บุญ. (2559). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน เรื่อง ชีวิตกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ และความพึงพอใจ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารวิชาการหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 8(21): 45-54

- ดาร์รัตน์ ชัยพิลา, และสนธิชัย ชะนูนันท์. (2559). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานตามแนวคิด STEM Education เพื่อส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ เรื่อง ปฏิบัติการเคมี ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. วารสารศึกษาศาสตร์. 27(2): 98-109.
- ทิศนา แคมมณี. (2566). ศาสตร์การสอน. (พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยาภรณ์ โสมณวัตร, และเนตรชนก จันทร์สว่าง. (2566). การพัฒนาศักยภาพกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ขั้นสูงและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง พลังงานความร้อนกับการเปลี่ยนแปลงของสสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 17(2): 269-280.
- พงศธร ตรีรัตน์ไพบูลย์, ดวงเดือน สุวรรณจินดา, และทวิศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2568). ผลของการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เรื่อง ระบบนิเวศ ที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และเจตคติทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนตรังคริสเตียนศึกษา จังหวัดตรัง. วารสารสังคมและวัฒนธรรม. 9(3): 367-378.
- พัฒนชนน คงอยู่, ภัทรพร ชัยประเสริฐ, และศรัณย์ ภิบาลชนม์. (2562). การจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมโครงงานเป็นฐาน เรื่อง งานและพลังงาน กรณีศึกษา: โรงเรียนมัธยมวัดเขาสกิม. วารสารแสงอีสาน. 16(2): 50-68.
- รุ่งนภา เหมแดง. (2558). ความก้าวหน้าทางการเรียนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของผู้เรียนผ่านกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานเรื่องสารชีวโมเลกุล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2558). การรู้คิด (Cognition). (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- วรณีย์พร ขวัญโพก, และน้ำฝน เบ้าทองคำ. (2563). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ชั้นบูรณาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่องดินโดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน. วารสารครุศาสตร์สาร. 14(1): 159-172.
- วัสสิกา ชามงค์. (2566). การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์. กรุงเทพฯ: ตาต้า พับลิเคชั่น.
- ศศิณามล เจริญผล, และอภิชาติ สังข์ทอง. (2563). ผลการใช้สื่อดิจิทัลประกอบการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานในรายวิชาฟิสิกส์สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วารสารวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ศึกษา. 3(1): 19-29.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2567). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2567, จาก <http://www.niets.or.th>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มวิทยาศาสตร์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). ก้าวแรกการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนเทรดดิ้ง.
- สิทธิพล อาจอินทร์. (2564). ศาสตร์และศิลป์การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ และคณะ. (2562). หลากหลายวิธีสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพเยาวชนไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- สุทิดา เข้มแข็งปรีชาพันธ์. (2565). การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้โครงงานเป็นฐานร่วมกับการแก้ปัญหาในอนาคต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรสา จรูญธรรม. (2563). ผลของการจัดการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์และความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 7(1): 225-239.

ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่มีต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

THE EFFECTS OF COOPERATIVE LEARNING USING THE TGT TECHNIQUE
WITH MULTIMEDIA ON LEARNING ACHIEVEMENT AND ATTITUDE
TOWARD MATHEMATIC SUBJECT OF GRADE 6 STUDENTS

กานต์พิชชา ไตรพัต¹, วไลพร เมฆไตรรัตน์²

Kanphitcha Traiphat¹, Walaiporn Mektrairat²

Corresponding Author E-mail: kanphitcha.tr@nsru.ac.th

Received: May 09, 2025; Revised: Jul 12, 2025; Accepted: Jul 26, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย 2) เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดียกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม และ 3) ศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดบ้านท่าช้าง จำนวน 16 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย จำนวน 4 แผน 2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ 3) แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 24 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบลำดับเครื่องหมายของวิลคอกซัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

คำสำคัญ : การเรียนรู้แบบร่วมมือ, เทคนิคที่จีที, สื่อมัลติมีเดีย, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, เจตคติต่อการเรียน

¹นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹Student in Master of Education Degree, Curriculum and Instruction, Nakhon Sawan Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

²Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to 1) compare the learning achievement before and after learning through cooperative learning by using TGT technique with Multimedia, 2) compare the learning achievement after learning through cooperative learning by using TGT technique with Multimedia with the criteria of 70 percent of the total score, and 3) study of the attitudes toward learning mathematics after learning through cooperative learning by using TGT technique with Multimedia. The sample was 16 grade 6 students of Watbanthanang School obtained by Cluster Random Sampling. The research instruments were 1) the 4 lesson plans regarding to cooperative learning by using TGT technique with Multimedia, 2) the 30 items, multiple-choice Mathematics learning achievement test with four answer choices, and 3) the 24 items, a 5-point rating scale assessment from of attitudes toward learning mathematics. The statistical tools for data analysis were mean, standard deviation, and Wilcoxon Signed Rank Test. The research findings were as follows:

1) The mathematics subject achievement had post-test higher than that of pre-test score. 2) The mathematics subject achievement was higher than the 70 percent of the total score at the .05 level of significance. and 3) The attitude towards learning in mathematics was at the good level.

Keywords : Cooperative Learning, TGT Technique, Multimedia, Learning Achievement, Attitude Towards Learning

บทนำ

คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากคณิตศาสตร์ช่วยให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล เป็นระบบแบบแผน สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างรอบคอบ ช่วยให้อ้างอิง ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศาสตร์อื่น ๆ ซึ่งเป็นฐานในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เท่าทันกับนานาชาติ การศึกษาคณิตศาสตร์จึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันสมัย และสอดคล้องกับเศรษฐกิจ สังคม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 1)

ถึงแม้ว่าวิชาคณิตศาสตร์จะเป็นวิชาที่สำคัญ และเป็นรากฐานของวิทยาการต่าง ๆ แต่เนื่องจากธรรมชาติของวิชาคณิตศาสตร์เป็นวิชาที่เกี่ยวข้องกับความคิดที่เป็นนามธรรมซึ่งยากต่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว จึงทำให้การจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ในปัจจุบันยังคงไม่ประสบผลสำเร็จอย่างที่ควร ซึ่งจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564–2566 พบว่า รายวิชาคณิตศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ย 36.83, 28.06 และ 29.96 ตามลำดับ จะเห็นว่าผลคะแนนเฉลี่ยมีแนวโน้มที่ลดลงและพิจารณาจำแนกตามรายละเอียดมาตรฐานการเรียนรู้ พบว่า สารที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่โรงเรียนควรเร่งพัฒนา ได้แก่ สารที่ 2 การวัดและเรขาคณิต ค.2.2 เข้าใจและวิเคราะห์ รูปเรขาคณิต สมบัติของรูปเรขาคณิต ความสัมพันธ์ระหว่างรูปเรขาคณิต และทฤษฎีบททางเรขาคณิต และนำไปใช้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). 2564: ออนไลน์; 2565: ออนไลน์; 2566: ออนไลน์) จากปัญหาดังกล่าว ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์จึงต้องหาวิธีการหรือรูปแบบที่เหมาะสมมาจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียนทุกคนให้ได้เรียนรู้อย่างดีที่สุดและเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ รวมทั้งเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนของนักเรียนให้มีความกระตือรือร้นและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ทั้งนี้ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561: 183-189) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ในปัจจุบันมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางซึ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์จนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองนำไปสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จะเห็นว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) เป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการเรียนรู้โดยแบ่งผู้เรียนออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกันทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตนและส่วนรวม มีการฝึกและใช้ทักษะการทำงานกลุ่มร่วมกัน ผลงานของกลุ่มขึ้นอยู่กับผลงานของสมาชิกแต่ละบุคคลในกลุ่ม และสมาชิกต่างได้รับความสำเร็จร่วมกัน อีกทั้งยังมีการศึกษาได้ศึกษาและได้ผลตรงกันว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือนั้นช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีความสามารถในการแก้ปัญหา ทำงานกับผู้อื่นได้ดี มีทักษะสังคมเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม รวมทั้งมีทักษะการคิดและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาที่เรียน

การเรียนรู้แบบร่วมมือนี้มีหลายเทคนิค เช่น เทคนิคเอสทีเอที, เทคนิคจิ๊กซอว์, เทคนิคทีเอไอ, เทคนิคแอลที, เทคนิคจีไอ, และเทคนิคทีจีที ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคทีจีที เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้รวมกลุ่ม เพื่อทำงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยแต่ละทีมจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกันมารวมกลุ่มแข่งขันกันในเกมเชิงวิชาการ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความวิตกกังวลในการเรียนน้อยลง และทำให้ผู้เรียนมีความคงทนในการเรียนรู้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2561: 212-217) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ กาวดี บัวกิ่ง (2566: 49-59) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม (TGT) ร่วมกับชุดกิจกรรม เรื่อง การหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ร่วมกับชุดกิจกรรม เรื่องการหาร สูงกว่าก่อนเรียน

นอกจากรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคทีจีทีแล้วผู้วิจัยได้สนใจที่จะนำสื่อมัลติมีเดียมาประกอบการจัดการเรียนรู้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคทีจีที ซึ่งสื่อมัลติมีเดียเป็นสื่อที่นำเสนอชนิดต่าง ๆ ได้แก่ ข้อความ ภาพนิ่งหรือภาพกราฟิก ภาพเคลื่อนไหว เสียง และวีดิทัศน์ มาประสมประสานรวมกัน โดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์หลักในการผลิตและนำเสนอสารสนเทศ (วรานันท์ อิศรปริดา. 2565: 3) มัลติมีเดียมีประโยชน์ในด้านการศึกษาคือ ช่วยในการสื่อสารความรู้จากผู้สอนส่งไปยังผู้เรียนได้อย่างกระชับ ชัดเจนต่อการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถใช้กับการเรียนในทุกรูปแบบและทุกสถานการณ์ กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงโต้ตอบกับบทเรียน ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อมูลความรู้หลากหลายรูปแบบ เสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ ผู้เรียนสามารถควบคุมการเรียนรู้ของตนเองได้ไม่ว่าผู้เรียนจะเรียนได้

เร็วหรือช้า (สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2560: 284) ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ สุวีระ แซ่อึ้ง (2567: 126-144) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับสื่อประสม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 นักเรียนทุกคนมีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 อย่างไรก็ตามองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ เจตคติต่อการเรียน ในการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์มีเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ตามหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ข้อที่ 3 ระบุว่า ผู้เรียนต้องมีเจตคติที่ดีต่อคณิตศาสตร์ เห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญของคณิตศาสตร์ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560: 7) ดังงานวิจัยของ กฤษณา ประโสธนัง (2567: 81-93) ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการสื่อสาร และการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับการสอนแบบปกติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองกุ้งศรีวิทยาการ มีผลการศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่องอสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จิตที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียมาใช้ในการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ เพื่อมุ่งหวังที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น อยู่ในเกณฑ์ที่ดี และมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สามารถบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังช่วยให้ครูมีแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนก่อนและหลังการได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จิตที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย
2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนหลังการได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จิตที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม
3. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จิตที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จิต

สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ (2553: 163) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคทีมแข่งขัน เป็นการเรียนรู้แบบร่วมมืออีกรูปแบบหนึ่งที่แบ่งผู้เรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันออกเป็นกลุ่ม กลุ่มละประมาณ 4 - 5 คน โดยกำหนดให้สมาชิกของกลุ่มทำการทดสอบความรู้ โดยการใช้เกมการแข่งขัน คะแนนที่ได้จากการแข่งขันของสมาชิกแต่ละคนนำเอามารวมเป็นคะแนนรวมของทีม ดังนั้นสมาชิกกลุ่มจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของกลุ่ม

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561: 212) ได้กล่าวว่า เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้รวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยในแต่ละทีมประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน คือ ความสามารถสูง ปานกลาง และต่ำ มารวมกลุ่มกันในอัตราส่วน 1: 2: 1 ซึ่งสมาชิกของทีมจะได้แข่งขันกันในเกมเชิงวิชาการด้วย ความสำเร็จของทีมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จิต เป็นการสอนที่ให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มกลุ่มละประมาณ 4 - 5 คนโดยสมาชิกในกลุ่มมีความสามารถแตกต่างกันคือความสามารถสูง ปานกลาง และต่ำ มารวมกันในอัตราส่วน 1 : 2 : 1 สมาชิกภายในกลุ่มจะศึกษาค้นคว้าและทำงานร่วมกัน ผู้เรียนจะช่วยเหลือสนับสนุน กระตุ้นและส่งเสริมการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และจะมีกิจกรรมการแข่งขันกันในเกมการเรียนรู้ที่ผู้สอนจัดเตรียมไว้ทำการทดสอบความรู้คะแนนที่ได้จากการแข่งขันของสมาชิกแต่ละคนนำเอามารวมเป็นคะแนนรวมของกลุ่ม

สื่อมัลติมีเดีย

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ (2561: 135) ได้กล่าวถึงความหมายของมัลติมีเดียไว้ว่า มัลติมีเดีย หมายถึง การใช้สื่อหลายอย่างนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน เช่น รูปภาพ ภาพเคลื่อนไหว เครื่องเล่น วิดีทัศน์ เครื่องบันทึกเสียง ฯลฯ โดยมีระบบคอมพิวเตอร์เป็นตัวควบคุม ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมาย

พิสิษฐ์ ฌอน บัวนก (2567: 7) ได้กล่าวถึงความหมายของมัลติมีเดียไว้ว่า มัลติมีเดีย เป็นการนำสื่อหรือตัวกลางได้แก่ ข้อความ เสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว และวิดีโอ มาประยุกต์รวมกันในคอมพิวเตอร์หรือในอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงใช้เทคโนโลยี อาทิเทคโนโลยีการนำเข้าและแสดงผลข้อมูล เทคโนโลยีการบีบอัดข้อมูล เทคโนโลยีซอฟต์แวร์ เทคโนโลยีเครือข่าย เพื่อนำเสนอเนื้อหาช่วยสร้างความสนใจจากคุณลักษณะสื่อต่าง ๆ ที่มารวมกัน เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและนำเสนอข้อมูล

จากการศึกษาความหมายของมัลติมีเดีย สรุปได้ว่า มัลติมีเดีย หมายถึง การผสมผสานสื่อหลายชนิดเข้าด้วยกัน เช่น ข้อความ กราฟิก ภาพเคลื่อนไหว เสียง วิดีทัศน์ โดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์ในการผลิตและนำเสนอสารสนเทศ ผู้เรียนสามารถควบคุมการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ในการตอบสนองต่อคำสั่ง และให้ข้อมูลย้อนกลับในรูปแบบต่าง ๆ และผู้เรียนสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อในขณะนั้นได้ทันที เพื่อสร้างความสนใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2560: 15) ได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าการจัดกระบวนการเรียนรู้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และผลที่ออกมาจะเป็นไปตามสภาพจริงและทำให้เกิดผลกับผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2560: 89) ได้ให้นิยามว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง คุณลักษณะและประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมหรือการสอนจึงเป็นการตรวจสอบ ความสามารถหรือความสัมฤทธิ์ผลของบุคคลว่าเรียนรู้แล้วเท่าไรมีความสามารถชนิดใด

จากการศึกษาความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย รายวิชาคณิตศาสตร์ เรื่องรูปเรขาคณิตสามมิติ โดยวัดจากคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยวัดพฤติกรรมด้านความเข้าใจ การนำไปใช้ และการวิเคราะห์ ซึ่งเป็นแบบปรนัยชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

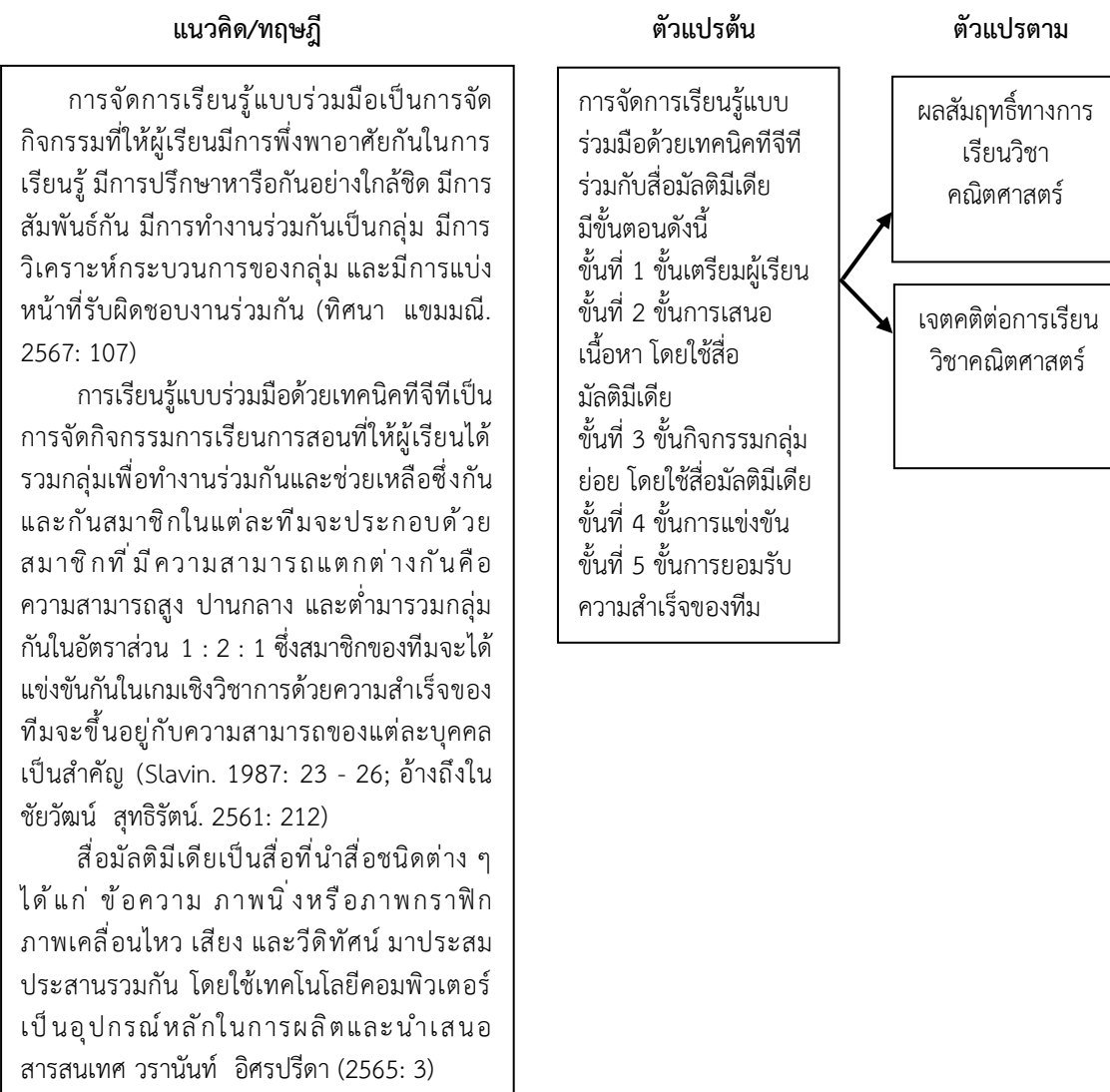
เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์

รุ่งอรุณ ลียะวนิชย์ (2555: 3) กล่าวว่า เจตคติต่อคณิตศาสตร์ หมายถึง ความชอบความพึงพอใจรูปแบบการคิดความรู้สึกภายในที่บุคคลมีต่อวิชาคณิตศาสตร์การตัดสินใจว่านักเรียนมีเจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ในเชิงบวกหรือเชิงลบ

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2560: 168) กล่าวว่า เจตคติต่อวิชาการเรียนคณิตศาสตร์เป็นความรู้สึกของผู้เรียนที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ที่ส่งผลให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อวิชาคณิตศาสตร์ในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจเห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่า รวมทั้งความพร้อมหรือความไม่พร้อมที่จะเรียนวิชาคณิตศาสตร์

จากการศึกษาความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หมายถึงความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อการเรียนคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ โดยพิจารณาจากคะแนนของนักเรียนที่ได้จากการตอบแบบวัดเจตคติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ในลักษณะแบบแผนการทดลองขั้นต้น (Pre - Experimental Design) แบบกลุ่มเดียวที่วัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest Posttest Design) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนในศูนย์ประสานงานสถานศึกษาโพทะเล 03 จำนวน 13 โรงเรียน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 129 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนวัดบ้านท่าม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 จำนวน 16 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ฉบับ ได้แก่

1. แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง รูปเรขาคณิตสามมิติ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 4 แผน ใช้เวลา 12 ชั่วโมง โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมผู้เรียน เป็นขั้นตอนการกำหนดผู้เรียนกลุ่มละ 4 - 5 คน คณะความสามารถโดยที่สมาชิกกลุ่มจะมีความสามารถเก่ง ปานกลาง อ่อนละกันไป และชี้แจงจุดประสงค์ แนะนำวิธีการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการนำเสนอเนื้อหา เป็นขั้นตอนการสอนเนื้อหาสาระของวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่อง รูปเรขาคณิตสามมิติ โดยใช้สื่อมัลติมีเดียประกอบการสอนที่กระทำโดยครูผู้สอน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นกิจกรรมกลุ่มย่อย เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนต้องศึกษาเนื้อหาในกิจกรรมของตนให้เข้าใจและต้องช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่มในการทำความเข้าใจเนื้อหาด้วยสื่อมัลติมีเดีย ใบความรู้ และใบงานโดยที่ทุกคนในกลุ่มต้องเข้าใจเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการแข่งขัน เป็นขั้นตอนการเล่นเกมนการแข่งขันตอบปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาของบทเรียนเพื่อทดสอบความรู้ ความเข้าใจในบทเรียน โดยจัดนักเรียนเข้าประจำโต๊ะแข่งขัน นักเรียนที่มีความสามารถเท่าเทียมกัน แข่งขันกัน กล่าวคือ ผู้เรียนเก่งของแต่ละกลุ่มแข่งขันกัน ผู้เรียนปานกลางแต่ละกลุ่มแข่งขันกัน และผู้เรียนอ่อนของแต่ละกลุ่มแข่งขันกัน เมื่อการแข่งขันจบลง นักเรียนกลับเข้ากลุ่มเดิมพร้อมด้วยนำคะแนนโบนัสไปด้วย ทีมนำคะแนนโบนัสของแต่ละคนมารวมกันเป็นคะแนนรวมของทีม

ขั้นตอนที่ 5 ขั้นยอมรับความสำเร็จของทีม เป็นขั้นตอนการประกาศคะแนนรวมแต่ละทีม การยกย่องหรือยอมรับ มีจุดประสงค์หลักเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการปรับปรุงการเรียนเป็นรายบุคคลและปรับปรุงการเรียนของกลุ่มเพื่อให้การเรียนบรรลุตามเป้าหมาย

โดยแผนจัดการเรียนรู้ผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 แสดงว่ามืองค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้เหมาะสมมากที่สุด

2. แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่อง รูปเรขาคณิตสามมิติ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบปรนัย ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ โดยแบบทดสอบผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และนำไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน ที่โรงเรียนวัดบ้านห้วยยาว ได้ค่าความยาก (P) อยู่ระหว่าง 0.29 - 0.71, ค่าอำนาจจำแนก (B) อยู่ระหว่าง 0.24 - 0.71 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3. แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 1 ฉบับเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน รวมจำนวน 24 ข้อ โดยแบบทดสอบผ่านการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน ที่โรงเรียนวัดบ้านห้วยยาว ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.72 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิธีรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ชี้แจงกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดียวิชาคณิตศาสตร์อธิบายกิจกรรมตามขั้นตอนจุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที

2) ทดสอบก่อนเรียน ด้วยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องรูปเรขาคณิตสามมิติ จำนวน 30 ข้อ แล้วบันทึกผลไว้เป็นคะแนนก่อนเรียน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล

3) เตรียมผู้เรียนโดยแบ่งกลุ่มนักเรียน เก่ง ปานกลาง อ่อนเท่า ๆ กัน ออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 4 คน แบ่งกลุ่มโดยใช้วิธีการแบ่งกลุ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ซึ่งประกอบด้วยนักเรียนเก่ง 1 คน ปานกลาง 2 คน และอ่อน 1 คน

4) ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีทีร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย วิชาคณิตศาสตร์ เรื่อง รูปเรขาคณิตสามมิติ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่กำลังศึกษาในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ซึ่งเป็นนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สอน ใช้เวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จำนวน 3 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 ชั่วโมง รวมทั้งสิ้น 12 ชั่วโมง

5) เมื่อสิ้นสุดการทดลอง ทำการทดสอบหลังเรียน เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนฉบับเดียวกันกับก่อนเรียน นำคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนมาเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

6) ทำการวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 24 ข้อ และบันทึกคะแนนไว้

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบลำดับเครื่องหมายของวิลคอกซัน (Wilcoxon Sign Ranks Test)

3) เกณฑ์การวิเคราะห์เจตคติ ใช้เกณฑ์การแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีเจตคติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีเจตคติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีเจตคติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีเจตคติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีเจตคติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

ผู้วิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย จำนวน 16 คน โดยการนำคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้การทดสอบลำดับเครื่องหมายของวิลคอกซัน (Wilcoxon sign Ranks Test) ได้ผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังเรียนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	T ⁻	Z	Sig.
ก่อนเรียน	16	30	15.00	5.87	0	3.52*	0.000
หลังเรียน	16	30	23.69	4.47			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เท่ากับ 15.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.87 และค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียเท่ากับ 23.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.47 เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

ผู้วิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จี้ที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย จำนวน 16 คน กับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ดำเนินการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม โดยใช้การทดสอบการทดสอบลำดับเครื่องหมายของวิลคอกซัน (Wilcoxon sign Ranks Test) ได้ผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ร้อยละ 70	$\bar{X}$	S.D.	z	Sig.
หลังเรียน	16	30	21	23.69	4.47	2.14*	0.016

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เท่ากับ 23.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.47 เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียกับเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวัดเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียหลังเรียนนำไปแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเป็น 5 ระดับ ได้ผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 3 แสดงผลการศึกษาเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย

ด้านที่	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1	ด้านความรู้ คือ การเพิ่มพูนความรู้ทางคณิตศาสตร์	4.37	0.46	มาก
2	ด้านความรู้สึก คือ ความพอใจในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์	4.15	0.42	มาก
3	ด้านพฤติกรรม คือ ความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการเรียน	4.27	0.43	มาก
ภาพรวม		4.26	0.44	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า เจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์หลังการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ในภาพรวมมีเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับมาก โดยมีค่า $\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ในด้านที่ 1 ด้านความรู้ นักเรียนมีเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.46) ในด้านที่ 2 ด้านความรู้สึกนักเรียนมีเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.42) และในด้านที่ 3 ด้านพฤติกรรม นักเรียนมีเจตคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.43)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน หลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ทั้งนี้เนื่องจากจากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ซึ่งในแต่ละขั้นนั้นนักเรียนจะต้องเรียนรู้เป็นกลุ่ม โดยในขั้นที่ 1 ขั้นจัดทีม ครูจะจัดกลุ่มแบบละความสามารถกลุ่มละ 4 คน แบ่งเป็นเก่ง ปานกลาง อ่อน ในอัตราส่วน 1: 2: 1 เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 2 ขั้นการเสนอเนื้อหาพร้อมทั้งสื่อมัลติมีเดีย เป็นขั้นที่ครูนำเสนอความรู้ในบทเรียนให้นักเรียนแต่ละกลุ่มได้เรียนรู้ผ่านสื่อ power point ที่ครูสร้างขึ้น ขั้นที่ 3 ขั้นกิจกรรมกลุ่มย่อยร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เป็นขั้นที่นักเรียนแต่ละกลุ่มจะช่วยกันนำความรู้ที่ได้รับมาศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมผ่านสื่อ GeoGebra ออนไลน์ และร่วมกันทำใบงานเพื่อทดสอบความรู้ของแต่ละคน ขั้นที่ 4 ขั้นการแข่งขัน เป็นขั้นที่นักเรียนแต่ละคนจะแยกออกจากกลุ่มเพื่อมาแข่งขันในเกมเชิงวิชาการตามความสามารถของตนและนำคะแนนไปรวมกันเป็นกลุ่ม และขั้นที่ 5 ขั้นการยอมรับความสำเร็จของทีม เป็นขั้นสุดท้ายที่ทำให้ให้นักเรียนได้เห็นถึงความสำเร็จที่แต่ละกลุ่มได้รับและช่วยให้นักเรียนกระตือรือร้นในการเรียนในครั้งต่อไป เพื่อให้กลุ่มของตนเองได้คะแนนที่ดีขึ้น จากขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ส่งผลให้นักเรียนมี

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเองและของเพื่อนร่วมกลุ่ม (พิมพ์นธ์ เดชชะคุปต์. 2550 : 47) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุกฤษฏ์ ทองอยู่ (2562: 85-93) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา ประโสทนัง (2567: 81-93) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการสื่อสาร และการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับการสอนแบบปกติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาการ พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนแบบร่วมมือเทคนิค TGT สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม หลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จัดไว้ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จัดไว้ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม โดยจัดกลุ่มแบบละความสามารถกลุ่มละ 4 คน แบ่งเป็นเก่ง ปานกลาง อ่อน ในอัตราส่วน 1: 2: 1 โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน กล่าวคือ การศึกษาหาความรู้จากสื่อมัลติมีเดีย เป็นสื่อที่ทำให้เข้าใจสิ่งที่เรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยทุกคนในกลุ่มจะต้องเข้าใจเนื้อหา และทำใบงานให้ผ่านเกณฑ์ทุกคน จากนั้นเป็นการแข่งขันในเกมเชิงวิชาการ โดยสมาชิกในทีมจะต้องแยกกันไปแข่งขันในแต่ละโต๊ะแข่งขัน เพื่อคะแนนของทีม และความสำเร็จของทีม จึงทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมจะต้องนำคะแนนการแข่งขันของตนเองมารวมกันเป็นคะแนนรวมของทีม ทีมที่ได้คะแนนรวมสูงสุดจะได้รับรางวัล ทำให้ผู้เรียนมีความตั้งใจมุ่งมั่น กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ เพื่อให้กลุ่มของตนเองประสบความสำเร็จ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณิรา นรินทร์รัมย์ (2564: 201-214) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคทีมแข่งขันร่วมกับผังโน้ตทัศน์ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีรา แซ่อึ้ง (2567: 126-144) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับสื่อประสม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 นักเรียนทุกคนมีคะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75

3. จากผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์อยู่ในระดับมากหลังจากได้รับการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จัดไว้ร่วมกับสื่อมัลติมีเดีย โดยข้อที่ได้คะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) การเรียนคณิตศาสตร์มีประโยชน์ต่ออาชีพต่าง ๆ ในอนาคต 2) พยายามทำแบบฝึกหัดคณิตศาสตร์เพิ่มเติมอยู่เสมอ และ 3) ภูมิใจเมื่อสามารถแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและมีการใช้สื่อหลากหลายสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีความหมายสำหรับผู้เรียนได้อย่างแท้จริง การที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่ม การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม และการได้แข่งขันเชิงวิชาการในบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความมั่นใจและเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้การใช้สื่อมัลติมีเดียยังช่วยทำให้เนื้อหาคณิตศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมกลายเป็นสิ่งที่เข้าใจง่ายกระตุ้นความสนใจและช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกกับการเรียนมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสนับสนุนให้ผู้เรียน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อวิชา เห็นคุณค่าในสิ่งที่เรียน และเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2555: 189) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ ที่ส่งผลให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม ที่จะตอบสนองต่อวิชาคณิตศาสตร์ในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่ารวมทั้งความพร้อมหรือไม่พร้อมที่จะเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ กฤษฎา ประโสทนัง (2567: 81-93) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการสื่อสาร และการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับการสอนแบบปกติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาการ พบว่า ผลการศึกษาเจตคติของนักเรียนที่มีต่อวิชาคณิตศาสตร์ที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT เรื่องอสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียวของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีรา แซ่อึ้ง (2567: 126-144) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับสื่อประสม พบว่าเจตคติต่อรายวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 พบว่า นักเรียนมีเจตคติอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในแต่ละทีมอาจจะมียกเว้นบางคนที่ไม่ให้ความร่วมมือในชั้นกิจกรรมกลุ่มย่อย ครูควรให้คำแนะนำแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการทำกิจกรรมร่วมกันในทีม

1.2 ในการเลือกสื่อที่จะนำมาใช้ร่วมกับการจัดการเรียนรู้ ครูควรเลือกสื่อให้เหมาะสมกับบริบทของกลุ่มตัวอย่าง และบริบทของสถานศึกษา โดยควรตรวจสอบเครื่องคอมพิวเตอร์และสัญญาณอินเทอร์เน็ตก่อนเริ่มการจัดการเรียนรู้ทุกครั้งในกรณีที่ใช้สื่อเป็นแบบออนไลน์ รวมทั้งทดสอบการเปิดไฟล์สื่อมัลติมีเดียที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ก่อนให้นักเรียนใช้งานเพื่อความสะดวก รวดเร็ว และทำให้ไม่เสียเวลาในการจัดการเรียนรู้มากจนเกินไป

1.3 ในแต่ละทีมสมาชิกมีความสามารถแตกต่างกันทำให้นักเรียนแต่ละคนทำหน้าที่ของตนเองได้ไม่ถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นครูควรให้คำแนะนำและคอยกระตุ้นนักเรียนอยู่เสมอในการทำกิจกรรม

1.4 ในการแข่งขันเกมตอบคำถามเชิงวิชาการนั้น นักเรียนอาจจะไม่เข้าใจในกติกาการเล่นเกมได้ดีในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ครูควรฝึกให้นักเรียนได้เล่นเกมในลักษณะเดียวกันนี้มาก่อนเริ่มการทดลอง เพื่อให้นักเรียนคุ้นชินกับกติกาในการเล่นและทำให้ไม่เสียเวลาในการอธิบายกติกาเกมมากจนเกินไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรนำการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียไปใช้กับเนื้อหาอื่นในรายวิชาอื่น เช่น รายวิชาวิทยาศาสตร์ รายวิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคที่จีที่ร่วมกับสื่อมัลติมีเดียที่มีต่อตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลางกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กฤษฎา ประโศภะนันท์, พิษณุทิพา สุวรรณศรี, และวรัต พลาศรี. (2567). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะการสื่อสาร และการสื่อความหมายทางคณิตศาสตร์เรื่อง อสมการเชิงเส้นตัวแปรเดียว โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT กับการสอนแบบปกติ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนหนองกุงศรีวิทยาการ. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 8(3): 81-93.
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). 80 นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นครบุรี: พี บาลานซ์ ดีไซน์แอนพริ้นติง.
- ทิตินา แคมมณี. (2567). ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.(พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, และเพียร ยินดีสุข. (2550). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแนวคิดวิธีการและเทคนิคการสอน 2. กรุงเทพฯ: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.
- พิสิส ฌอน บัวนก. (2567). การออกแบบและพัฒนาบทเรียนมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวดี บัวกิ่ง. (2566). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคการแข่งขันระหว่างกลุ่มด้วยเกม (TGT) ร่วมกับชุดกิจกรรม เรื่องการหาร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2. วารสารครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 2(2): 49-59.
- มนิธา นรินทร์รัมย์. (2564). ผลการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิคทีมแข่งขันร่วมกับผังโน้ตที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- รุ่งอรุณ ลียะวณิชย์. (2555). **คู่มือครุคณิตศาสตร์การสอนคณิตศาสตร์ด้วยเกม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรานันท์ อิศรปริดา. (2565). **มัลติมีเดียเพื่อการเรียนรู้: การออกแบบ การพัฒนา และการประเมิน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2564). **ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาคณิตศาสตร์**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2565). **ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาคณิตศาสตร์**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). **ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินักเรียนขั้นพื้นฐาน (O-NET) รายวิชาคณิตศาสตร์**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2567, จาก <https://newonetestresult.niets.or.th/AnnouncementWeb/Notice/FrBasicStat.aspx>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2555). **การวัดผลประเมินผลคณิตศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2560). **คู่มือการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ระดับประถมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุนันท์ สินธพานนท์. (2561). **นวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2560). **กระบวนการทัศน์เทคโนโลยีการศึกษาในยุคดิจิทัล**.แพร่: ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์.
- สุวิทย์ มูลคำ, และอรทัย มูลคำ. (2553). **19 วิธีการจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวีรรา แซ่เอ็ง, และวิทยา วรพันธ์. (2567). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และเจตคติต่อรายวิชาคณิตศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ด้วยเทคนิค TGT ร่วมกับสื่อประสม**.วารสารการบริหารและนเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 15(3): 126-144.
- อุกฤษฏ์ ทองอยู่. (2562). **การพัฒนาความสามารถการแก้โจทย์ปัญหาทางคณิตศาสตร์ โดยใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค TGT ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน).มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

CURRENT STATUS ,PROBLEMS AND SUGGESTIONS OF THE TEACHER
PROFESSIONAL DEVELOPMENT SUPPORT SYSTEM IN THE SCHOOL
OF EDUCATION AND PSYCHOLOGICAL SCIENCES OF
SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE
AND ENGINEERING

Gu Hong¹, Somkiet Tunkaew², Somyos Chanboon³

Corresponding Author E-mail: 2110801743@qq.com

Received: May 24, 2025; Revised: Jul 07, 2025; Accepted: Jul 26, 2025

Abstract

This study took the School of Education and Psychological Sciences at Sichuan University of Science and Engineering as a case 1) to investigate the current status, 2) to existing problems of the professional development support system for university teachers and 3) to propose targeted improvement strategies. It aimed to enrich the theoretical discourse on teacher professional development and offer practical references for optimizing support systems and improving teacher management policies in higher education institutions. Grounded in three core dimensions—institutional support, instrumental support, and emotional support—the research employs literature analysis and questionnaire survey methods to examine teachers' satisfaction with the support system provided by the university. The total sample size was 36, and the analysis data by descriptive statistics. The findings indicated that while overall satisfaction with the current system is moderately upward, teachers report relatively low satisfaction in areas such as promotion and rewards, academic development, humanistic care, and psychological support. The average score was 2.694, 2.750, 3.417, 2.917, 2.639, respectively. Based on these issues, the study proposed the following suggestions: 1) enhancing emotional support to improve teachers' professional well-being; 2) improving institutional mechanisms to clarify career development paths and evaluation standards; 3) and strengthening instrumental support to promote teachers' academic and professional growth.

Keywords : Higher Education Faculty, Professional Development, Support System

¹ Doctor of Education, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

² Lecturer, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

³ Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Chiang Rai Rajabhat University

Introduction

In recent years, the country has attached great importance to the professional development of university teachers and introduced a series of policies to promote the improvement of the support system for teacher professional development and enhance the overall quality of the teaching staff. For example, in 2018, the Central Committee of the Communist Party of China and the State Council issued the "Opinions on Comprehensively Deepening the Reform of Teacher Team Construction in the New Era", which pointed out the need to establish a teacher training system with classified development and hierarchical support, and encourage universities to build a learning community to promote experience sharing and collaborative growth among teachers. In addition, in 2020, the Central Committee of the Communist Party of China and the State Council issued the "Overall Plan for Deepening the Reform of Education Evaluation in the New Era", emphasizing the establishment of a scientific and reasonable teacher evaluation mechanism, breaking the evaluation orientation of "only papers, only professional titles, and only awards", and promoting the multidimensional growth of teachers. In 2024, the Central Committee of the Communist Party of China and the State Council issued the "Opinions on Promoting the Spirit of Educators and Strengthening the Construction of a High quality and Professional Teacher Team in the New Era", which clearly stated the need to enhance the teaching and educational abilities of teachers and improve the development support service system for university teachers. The implementation of these policies is not only to meet the strategic needs of educational modernization, talent cultivation, and national innovation and development, but also to provide long-term institutional guarantees for the professional development of university teachers and the improvement of the support system.

The academic community has also formed a relatively systematic understanding of the connotation of the teacher professional development support system. Kang, D. (2024: 19) pointed out that the "support system" refers to the construction of a closely connected and interdependent support system that fully mobilizes the roles of various related and complementary support elements in order to promote overall development. Yin, Y. (2022: 5) believes that the teacher professional development support system is a system composed of multiple complementary support elements, aimed at promoting the professional development of teachers through the synergistic effect of institutions, organizations, resources, and systems. Zhao, Y., Fu, Y., and Luo, Q. (2017: 63) further proposed that the system should include three main parts: a learning community, a teacher professional development center, and a school system, constructing a multi-level and networked support system. Zhu, P. (2020: 83) believes that the system is an organic collection of various support elements provided by education departments and training institutions from the perspectives of policy and training. In addition, Chen, J. (2024:5) pointed out that the teacher support system at the school level mainly covers five core dimensions: institutional support, resource support, activity support, management support, and spiritual support. Liu, S., Guo, J., and Zhao, X. (2022: 80) believe that the school support service system refers to a series of mutually independent and internally connected incentive strategies within the school. Overall, the support system for teachers' professional development is not a combination of single elements, but a multi-party, multi-level, and dynamic system. Its core goal is to promote teachers' professional growth, improve their teaching and research level, and enhance their sense of professional identity and belonging through a scientific and reasonable support mechanism. The importance of the teacher professional development support system has also been widely recognized in

academia. Yang, X. (2023: 72) believes that building a reasonable support system can help promote the professional growth of teachers and encourage university administrators to formulate more targeted teacher development policies. Gong, C. (2024: 114) pointed out that a sound teacher support system can not only provide assistance for teachers' professional development, but also optimize the overall educational ecology of universities, and help improve the quality and efficiency of higher education. Yin, Y. (2022: 1) advocates for the construction of a scientific and reasonable teacher professional development support system through multidimensional collaborative effects such as systems, resources, institutions, and organizations. She believes that the research on teacher professional development support system expands the scope of teacher professional development theory and has practical guidance significance for school managers to formulate education reform policies. In addition, Lv, Y. (2016: 23) emphasized that a sound teacher development support system can stimulate teachers' creativity and improve the overall quality of the teaching staff. Su, P., & Zou, T. (2022: 98) also proposed that the construction of an ecological support system for teacher professional development can encourage teachers to consciously integrate ecological resources and achieve long-term sustainable development. However, although the importance of the teacher development system has been recognized by everyone and universities are actively promoting the construction of the teacher development support system, there are still many challenges in the actual operation process. Li, Q. (2024: 1) found that some universities have not yet formed a systematic and sustainable support system for teacher assessment, training, motivation, and other aspects; The imbalance of learning resources and the lack of high-quality teacher support and guidance have led to a lack of clear growth paths for teachers in their career development process. In addition, the lack of emotional and psychological support is also a weak link in the current development system of university teachers. Teachers not only need support for professional development, but also need to receive more attention in terms of mental health, professional identity, and job satisfaction, which is often overlooked in the current university support system. Yang, X. (2023: 1) conducted field investigations on young teachers in private universities in Guangdong Province, focusing on school support, self support, and other dimensions. The study found that some private universities still provide limited support for young teachers in training, scientific research development, job title evaluation, salary and benefits, which affects the deep development of teachers in teaching and research fields. Boeskens, L., Nusche, D., and Yurita, M. (2020: 6) pointed out the OECD Teachers' Professional Learning (TPL) study seeks to support the development of effective TPL policies and practices in schools and school systems.

At present, the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering has a relatively clear support system for teachers' professional development, and has taken a series of measures to promote teachers' professional development. However, there are still some problems, such as some measures in the support system being not specific enough and not fully implemented, which restrict the further development of teachers.

In summary, although some insights have been proposed in previous studies on the construction of a support system for the professional development of university teachers, current research mostly focuses on concepts, importance, and overall development frameworks, with relatively little practical research on specific universities or departments. Based on this, this article takes the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering as an example to conduct

research on the current situation, problems, and optimization paths of the teacher professional development support system.

Research Objectives

1. To investigate the current situation of the professional development support system for teachers in the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering.
2. To analyze the problems in the teacher professional development support system of the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering.
3. To propose suggestions for optimizing the professional development support system for teachers in the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering.

Research Methodology

1. Research Methods

1.1 Literature research method

Researchers mainly conducted literature searches using keywords such as "Teacher Professional Development Support System", "Teacher Development System", "University Teacher Development System", and "School Support" through CNKI and Google Scholar Database. They extensively read relevant literature and organized, analyzed, and summarized the retrieved information to understand the development dynamics and research trends of the teacher professional development support system, and also provided reference for designing questionnaire content.

1.2 Questionnaire survey method

On the basis of reading literature, the researchers referred to the perspective of social support theory that focuses on instrumental and emotional support, combined with the "Opinions on Promoting the Spirit of Educators and Strengthening the Construction of a High quality Professional Teacher Team in the New Era" issued by the Central Committee of the Communist Party of China and the State Council in 2024, as well as existing research, selected mature questionnaires that are consistent with this study, and made appropriate adaptations based on the research purpose, research route, and framework to develop the "Survey Questionnaire on the College Support System for Teacher Professional Development". The scope of the questionnaire includes basic information of the survey subjects and the current status of the teacher professional development support system. Among them, basic information includes gender, age, teaching experience, education, degree, and professional title; The current status of the teacher professional development support system includes three dimensions: institutional support, instrumental support, and emotional support. Each question is measured using the Likert five point scale, with "very dissatisfied", "not very satisfied", "average", "relatively satisfied", and "very satisfied" assigned 1-5 points respectively. Through questionnaire surveys, researchers can obtain first-hand information on the current status of the teacher professional development support system, providing empirical materials for exploring the problems existing in the support system.

2. Research Tools

The core research tool of this article is the "Survey Questionnaire on the College Support System for Teacher Professional Development" developed based on the questionnaire compiled by Li (2024) and Yang (2023), combined with the actual situation and needs of this study.

3. Collect data and analyze

Questionnaire first passed 5 expert assessments, $IOC > 0.6$, then 30 questionnaires were issued for pre-surveys, and then officially issued a questionnaire. Researchers used the Wenjuanxing platform to create a questionnaire and distributed it to teachers from the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering through QQ and WeChat. The questionnaire had a response rate and validity rate of 100%. Afterwards, SPSS statistical analysis software was used to analyze the collected data, and the basic information of the survey subjects was mainly analyzed for frequency, percentage, and other factors. The current status of the teacher development support system is mainly analyzed through mean and standard deviation. The reference standard value for mean analysis data is "1.00-1.50", which indicates "the current situation is very poor or the problem is very serious"; 1.51-2.50 "indicates" poor current situation or relatively serious problems "; 2.51-3.50 "means" the current situation is average or the problem is average "; 3.51-4.50 "means" the current situation is good or the problem is relatively small "; 4.51-5.00 "means" the current situation is very good or basically no problem ".

Research Results

1. Sample statistical characteristics

Table 1 Statistical Characteristics of Samples

Name	Option	Quantity	Percentage (%)
Gender	male	11	30.56
	female	25	69.44
Age	26-35 years old	24	66.67
	36-45 years old	9	25.00
	45 years old and above	3	8.33
	5 years or less	22	61.11
Length of teaching	6-10 years	4	11.11
	11-20 years	7	19.44
	Over 20 years	3	8.33
Academic degree	Master	24	66.67
	Dr	12	33.33
Title	teaching assistant	17	47.22
	lecturer	15	41.67
	associate professor	2	5.56
	professor	2	5.56

According to Table 1, the proportion of males in the sample is 30.56%, and the proportion of females is 69.44%. In terms of age distribution, the age group of "26-35 years old" is the most concentrated, accounting for 66.67% of the total population. The age group of "45 years old and above" has the lowest number, accounting for only 8.33% of the total population, while the rest are in the age group of "36-45

years old", accounting for 25%. In terms of teaching experience distribution, the number of people with "5 years or less" teaching experience is the highest, accounting for 61.11% of the total, followed by those with "11-20 years" teaching experience, accounting for 19.44% of the total, and then those with "6-10 years" teaching experience, accounting for 11.11% of the total. The number of people with "20 years or more" teaching experience is the lowest, accounting for only 8.33% of the total. The proportion of people with a master's degree in the sample is as high as 66.67%, and the proportion of people with a doctoral degree is 33.33%. The sample mostly consists of "teaching assistant" and "lecturer" titles, accounting for 88.89% of the overall sample. The number of people with "associate professor" and "professor" titles is the same, with a proportion of 5.56%.

2. Scale testing

To ensure the rigor of the investigation, it is necessary to conduct reliability and validity tests on the data.

2.1 Reliability analysis

Table 2 Reliability Analysis

Dimension	Investigation content	Item number	Cronbach α
Institutional support	Teacher learning system	D1	0.865
	Teacher teaching and research system	D2	
	Teacher training system	D3	
	Teacher assessment and evaluation system	D4	
	Teacher reward system	D5	
	Teacher position promotion system	D6	
	Teacher salary and welfare system	D7	
Instrumental support	Investment in learning resources	E1	0.877
	Teaching facilities and equipment	E2	
	Funding investment for learning	E3	
	Carry out various educational and teaching activities	E4	
	Discipline construction	E5	
	Apply for scientific research projects and funding support	E6	
	Publish paper support	E7	
	Support participation in domestic and international Academic conferences	E8	

Emotional support	Construction of teacher ethics and conduct	F1	0.918
	College culture construction	F2	
	Colleague relationship	F3	
	Leaders and superiors are concerned	F4	
	Guidance on teacher career development planning	F5	
	Leadership team philosophy	F6	
	Humanistic concern	F7	
	Psychological health and stress relief	F8	
	Learning community	F9	
Overall questionnaire			0.944

The reliability of the questionnaire in this study was measured using Cronbach's alpha coefficient and analyzed using SPSS software. The results are shown in Table 2. It is generally believed that an alpha coefficient value higher than 0.8 indicates good reliability, while an alpha coefficient value between 0.7-0.8 indicates good reliability. The overall reliability coefficient of this questionnaire is 0.944, which is greater than 0.8, with a reliability coefficient of 0.865 for the institutional support dimension; The reliability coefficient of the instrumental support dimension is 0.877; The reliability coefficient of the emotional support dimension is 0.918, indicating that the reliability of this questionnaire is good.

2.2 Validity analysis

Table 3 Validity Analysis

KMO and Bartlett's test		
KMO sampling suitability quantity		0.715
Bartlett's sphericity test	Approximate chi square	838.526
	freedom	276
	significance	0.000

This questionnaire was tested for validity using KMO and Bartlett's test, and the results are shown in Table 3. It is generally believed that a KMO value higher than 0.8 indicates good validity, while a KMO value between 0.7-0.8 indicates good validity. The KMO value of this questionnaire is 0.715, which is greater than 0.7, indicating good validity and suitability for extracting information from the research data.

2.3 Descriptive Analysis

Table 4 Descriptive Analysis of Satisfaction with Teacher Professional Development Support System

Investigation content	$\bar{x}$	SD	Level
Teacher learning system	3.778	0.422	Good
Teacher teaching and research system	3.667	0.478	Good
Teacher training system	3.778	0.485	Good
Teacher assessment and evaluation system	3.333	0.632	Average
Teacher reward system	2.750	0.604	Average
Teacher position promotion system	2.694	0.710	Average
Teacher salary and welfare system	3.111	0.575	Average

Investment in learning resources	3.750	0.500	Good
Teaching facilities and equipment	4.083	0.500	Good
Funding investment for learning	3.667	0.535	Good
Carry out various educational and teaching activities	3.806	0.401	Good
Discipline construction	3.583	0.554	Good
Apply for scientific research projects and funding support	3.417	0.806	Average
Publish paper support	3.444	0.695	Average
Support participation in domestic and international Academic conferences	3.417	0.692	Average
Construction of teacher ethics and conduct	4.056	0.532	Good
College culture construction	3.778	0.722	Good
Colleague relationship	3.778	0.485	Good
Leaders and superiors are concerned	3.389	0.728	Average
Guidance on teacher career development planning	3.667	0.478	Good
Leadership team philosophy	3.944	0.475	Good
Humanistic concern	2.917	0.874	Average
Psychological health and stress relief	2.639	0.762	Average
Learning community	2.750	0.806	Average
Support system	3.264	0.554	Good

Based on literature review, researchers have divided the current status of the college support system for teacher professional development into three dimensions: institutional support, instrumental support, and emotional support. Institutional support mainly refers to a series of rules and regulations established and implemented by the college, while instrumental support mainly includes the college's support in learning resources, facilities, equipment, and funding to meet the needs of teacher professional development. Emotional support mainly includes the college's construction of teacher ethics and style, college culture, leadership philosophy, teacher physical and mental health, and humanistic care. According to the reference standard for analyzing data based on the average value mentioned earlier, it can be seen from Table 4 that the overall evaluation of the support system is above average, with minor issues and an average value of 3.264; The problems of teacher assessment and evaluation system, teacher reward system, teacher position promotion system, and teacher salary and welfare system in the institutional support dimension of the system are generally average, with average values of 3.333, 2.750, 2.694, and 3.111, respectively; The issues related to applying for scientific research projects and funding, supporting publication of papers, and supporting participation in domestic and international academic conferences in the instrumental support dimension are generally average, with average values of 3.417, 3.444, and 3.417, respectively; In the dimension of emotional support, issues related to leadership and superior care, humanistic care, teacher mental health and stress relief, and learning community are generally average, with average values of 3.389, 2.917, 2.639, and 2.750, respectively; After ranking the average value of the "general problem" item, researchers found that the average values of the teacher reward system, teacher promotion system, humanistic care, mental health and stress relief, and learning community in the college support system for teacher professional development were all less than 3.00, indicating that respondents had lower satisfaction with these five aspects in particular. A small standard

deviation indicates that the data is relatively concentrated, while a small standard deviation indicates that the data is relatively scattered. As shown in Table 4, the survey respondents have the greatest differences in "humanistic care" with a standard deviation of 0.874, and the smallest differences in "teacher learning system" with a standard deviation of 0.422.

2.4 Correlation analysis

Table 5 Pearson correlation coefficients between variables

	Age	Length of teaching	Academic degree	Title	Institutional support	Instrumental support	Emotional support	Support system
Age	1							
Length of teaching	0.952**	1						
Academic degree	-0.184	-0.170	1					
Title	0.674**	0.636**	0.339*	1				
Institutional support	0.199	0.101	0.196	0.428**	1			
instrumental support	0.019	-0.089	-0.034	0.018	0.540**	1		
Emotional support	0.012	-0.109	0.090	0.172	0.676**	0.699**	1	
Support system	0.072	-0.054	0.090	0.218	0.819**	0.856**	0.933**	1

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Correlation analysis is a statistical method that studies whether there is a certain correlation between two or more variables. When there is a relationship between two or more variables, changes in one variable may affect changes in another variable. Correlation analysis can quantify the strength and direction of this relationship. This article uses Pearson correlation coefficient to represent the strength of the correlation relationship. According to Table 5, age is positively correlated with teaching experience and professional title, teaching experience and professional title are positively correlated, degree and professional title are positively correlated, professional title is positively correlated with institutional support, institutional support is positively correlated with instrumental support and emotional support, instrumental support is positively correlated with emotional support, and there is a significant positive correlation between the support system and all dimensions. The correlation coefficient between the support system and emotional support is the highest, at 0.933; Next is instrumental support, with a correlation coefficient of 0.856; Finally, there is institutional support with a correlation coefficient of 0.819.

Conclusions and Discussions

This study conducts empirical analysis on the teacher professional development support system of the School of Education and Psychological Science at Sichuan University of Science and Engineering. The research results indicate that the overall evaluation of the current support system by the interviewed teachers is above average, but there is still significant room for optimization in areas such as teacher promotion incentives, academic development support, humanistic care, and mental health protection.

Correlation analysis shows that emotional support has the most significant impact on teachers' professional identity and development motivation ($r=0.933$), indicating that relying solely on institutional guarantees and resource investment is difficult to meet teachers' multidimensional development needs, and more attention should be paid to teachers' emotional support and professional well-being. The innovation of this study lies in exploring the support system for university teachers at the departmental level, filling the research gap at the micro level; Emphasize the interactive relationship between institutions, tools, and emotional support; Using quantitative data for analysis provides objective and quantifiable research evidence; Propose targeted optimization strategies and provide actionable suggestions for university administrators.

Overall, this study deepens the understanding of the support system for teacher professional development, emphasizes the importance of emotional support in promoting teacher career growth, and provides empirical evidence for universities to optimize teacher development policies. This study verifies the importance of institutional support, tool-based support, emotional support to teachers' professional development, and provides a reference for university managers' development policies. College managers need to further strengthen relevant support, especially to strengthen the support of weak links, such as strengthening humanistic care and academic support, paying attention to faculty and health education, etc.

Suggestions

1. Improve emotional support for teachers and enhance their professional well-being

Research shows that teachers' satisfaction with emotional support is relatively low, especially in areas such as humanistic care, mental health and stress relief, and learning community (mean less than 3.0). Therefore, the college should increase its attention to the psychological and emotional health of teachers, establish psychological counseling and support mechanisms, organize stress relief activities, and pay attention to the physical and mental state of teachers. At the same time, we should enhance humanistic care for teachers, such as improving holiday benefits, optimizing office environments, and improving teacher rest spaces, in order to create a warm atmosphere for educating students. In addition, a teacher learning community should be established, such as teaching and research groups, teacher studios, etc., to enhance teachers' emotional belonging and teamwork abilities, and help them continue to grow.

2. Improve institutional support for teachers, optimize teacher development paths and evaluation mechanisms

The current satisfaction level of the college in terms of assessment and evaluation, reward system, and promotion mechanism is relatively low (average below 3.5), indicating that the support at the institutional level is not yet perfect. It is suggested to improve the teacher evaluation system, promote the transformation from "scientific research only" to a diversified comprehensive evaluation method of "teaching research service", and introduce mechanisms such as peer review, student feedback, and developmental evaluation. And further clarify the promotion path and standards for teachers, establish a professional title application consultation and support platform, and enhance the transparency and operability of the system. At the same time, positive incentives can be strengthened and teachers' internal drive for growth can be stimulated through methods such as selecting teaching achievement awards and youth backbone awards

3. Enhance instrumental support and promote the in-depth development of teachers' academic and professional expertise

There is still room for improvement in teachers' satisfaction with research support, paper publication, academic exchange, and other aspects. The college can strengthen its support for the academic development of teachers, increase its support for scientific research project applications, paper publications, and international academic exchanges, optimize the allocation of academic resources, and enhance teachers' research enthusiasm. For example, the approval process for stamping scientific research projects can be optimized, research start-up funds can be added, a mechanism for incubating teaching and research projects can be established, and teachers can be encouraged to actively apply for various research projects; At the same time, optimize the academic achievement reward mechanism and provide appropriate multidimensional support such as funding, performance, and time. And simplify the academic exchange procedures, ensure the funding and time resources for teachers to participate in domestic and international academic conferences, and establish a broader academic development platform for them. Improving the supply level of teaching and research resources such as books, materials, and databases is also an important guarantee for teachers to continuously improve.

References

- Boeskens, L., Nusche, D., & Yurita, M.(2020). **Policies to support teachers' continuing professional learning: A conceptual framework and mapping of OECD data**, OECD Education Working Papers, (235).
- Cao, M. , & Xu, S. (2022). **Investigation and analysis of the professional development motivation of young university teachers in China**. Higher Education Forum, (05), 19-23.
- Chen, J. (2024). **Research on the school support system for rural teachers' professional development** [Master's thesis]. Mudanjiang Normal University.
- Gong, C. (2024). **The construction path of the professional development support system for university teachers**. China University Science and Technology, (04), 113-114.
- Kang, D. (2024). **Research on the current status and optimization strategies of the professional development support system for rural preschool teachers**. [Master's thesis]. Jishou University.
- Li, Q. (2024). **Research on school support for the professional development of public vocational school teachers**[Master's thesis].Hubei University.
- Liu, S., Guo, J., & Zhao, X. (2022). **Research on the impact mechanism of the school support service system on the teaching innovation of young rural teachers**. Teacher Education Research, 34(01), 78-85.
- Lv, Y. (2016). **Analysis and reconstruction of the rural teachers' professional development support system**. Educational Theory and Practice, 36(17), 22-24.
- Su, P., & Zou, T. (2022). **Construction of a professional development support system for rural teachers from the perspective of educational ecology**. Journal of Fuyang Institute of Technology, 33(01), 97-102.
- Sun, Y. (2022). **Research on the support for preschool teachers' professional development under the background of curriculum gamification**. [Master's thesis].Northwest Normal University.

- Yang, X. (2023). Research on the professional development support system for young teachers in private universities. [Master's thesis].Guangzhou University.
- Yin, Y. (2022). Optimization research on the professional development support system for middle-aged teachers in rural junior high schools. [Master's thesis].Three Gorges University.
- Zhang, Y. (2022). Construction of a professional development service support system for university teachers based on organizational support theory. *Journal of Suzhou University of Science and Technology (Social Science Edition)*, 39(06), 101-106.
- Zhao, Y., Fu, Y., & Luo, Q. (2017). Investigation and research on the reform of classroom teaching models in key middle schools in Shanxi Province—A case study of F Middle School. *Educational Theory and Practice*, 37(01), 61-64.
- Zhu, P. (2020). Research on the construction of a professional development support system for rural teachers under the background of targeted poverty alleviation. *China Adult Education*, (18), 82-84.

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผล
ของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' COMPETENCIES IN THE
BANI WORLD ERA AND THE EFFECTIVENESS OF STUDENT AFFAIRS
ADMINISTRATION IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์¹

Thirikamol Siri Lapho¹

Corresponding Author E-mail: lppukpui@gmail.com

Received: Jul 13, 2025; Revised: Jul 22, 2025; Accepted: Jul 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World 2) ศึกษาประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียน และ 4) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิจัยเป็นแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอน 400 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่สูงที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์และการวางแผนระยะยาว ขณะที่ต่ำที่สุดคือการจัดการกับความเครียด 2) ประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการประเมินผลต่ำสุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียน ($r = 0.833$) โดยเฉพาะด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นสัมพันธ์กับการวางแผนงาน ($r = 0.925$) และ 4) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ การปรับแผนตามสถานการณ์ การดูแลสุขภาพจิต การประเมินความเสี่ยง การใช้สื่อดิจิทัล การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างเป้าหมายร่วม การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาทักษะใหม่ และการทำงานร่วมกับชุมชน

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา, ยุค BANI World, การบริหารกิจการนักเรียน, ประสิทธิภาพการบริหาร

¹อาจารย์, คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

¹Lecturer, Faculty of Education and Development Sciences Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

Abstract

This research aimed to 1) study examine the competency level of school administrators in the BANl World era, 2) investigate the effectiveness of student affairs administration, 3) explore the relationship between administrators' competencies and the effectiveness of student affairs administration, and 4) propose guidelines for developing school administrators' competencies in the BANl World era regarding student affairs administration for secondary schools under the Office of the Basic Education Commission. A mixed-methods research design was employed, utilizing both questionnaires and interview forms. The sample consisted of 400 teachers selected through multi-stage random sampling. Data were analyzed using both descriptive and inferential statistics, including percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient, as well as content analysis. The research findings were as follows:

1) The school administrators' competencies in the BANl World were found to be at a high level. The highest-rated competency was having a vision and long-term planning, while the lowest-rated was stress management. 2) The effectiveness of student affairs administration was also at a high level. The highest mean score was in the area of planning, while evaluation had the lowest. 3) There was a strong positive correlation between administrators' competencies and the effectiveness of student affairs administration ($r = 0.833$). In particular, adaptability and flexibility were highly correlated with planning ($r = 0.925$). 4) The proposed guidelines for competency development include: adapting plans according to changing situations, promoting mental health, conducting risk assessments, using digital media, communicating effectively, setting shared goals, encouraging participation, developing new skills, and collaborating with the community.

Keywords : Educational Leadership Competency, BANl World, Student Affairs Administration, Administrative Effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุค BANI World ซึ่งเป็นบริบทใหม่ที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) ความไม่แน่นอน (Nonlinear) และความคลุมเครือ (Incomprehensible) โดยมีปัจจัยซ้อนทับหลายประการ อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สังคมผู้สูงอายุ พฤติกรรมผู้คนที่ยืดหยุ่นไป การแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ และผลกระทบจากโลก VUCA ที่สร้างแรงสั่นสะเทือนต่อทุกมิติ โดยเฉพาะระบบการศึกษา ผู้เรียนทุกระดับต้องเผชิญกับภาวะถดถอยในการเรียนรู้ ปัญหาสุขภาพจิต และความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีสมรรถนะเพียงพอในการนำพาคอร์สให้สามารถรับมือและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไทยโพสท์. 2567; ออนไลน์; ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และพิทยชา ตั้งพรไพบูลย์. 2566; Latif, et al. 2021)

การบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รอบรู้ในเชิงกลยุทธ์ และสามารถปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานบริหารทั่วไป ในโลกยุค BANI BANI World ระบบการศึกษาทุกระดับต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนและคาดเดาได้ยาก โดยเฉพาะการบริหารกิจการนักเรียนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้มีคุณธรรม จริยธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคนี้ส่งผลให้การบริหารกิจการนักเรียนขาดความยืดหยุ่น ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566) พบว่า นักเรียนมีภาวะเครียดและซึมเศร้าเพิ่มขึ้นกว่าร้อยละ 25 ขณะที่ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต (2566) ระบุว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและปลายกว่า 30% เผชิญภาวะวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคต การเรียน และครอบครัว ซึ่งกระทบต่อพฤติกรรมและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยตรง นอกจากนี้ พฤติกรรมนักเรียนที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น ความรุนแรง การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างไม่เหมาะสม และการต่อต้านกฎระเบียบ ทำให้กิจกรรมในรูปแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อสภาพปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วริยา สายสว่าง. 2566) ขณะเดียวกัน ความต้องการของนักเรียนที่หลากหลายและซับซ้อนยังท้าทายการบริหารแบบดั้งเดิมที่ขาดข้อมูลเชิงลึกและการวิเคราะห์เชิงระบบ ส่งผลให้ไม่สามารถออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง (ศิริลักษณ์ นิสสัยพันธุ์. 2565) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น งบประมาณที่จำกัด การขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง และการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่ยังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะเมื่อโรงเรียนมัธยมในสังกัด สพฐ. กว่าร้อยละ 70 รายงานว่าขาดบุคลากรด้านการดูแลและส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียน (สำนักบริหารงานกรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. 2566) ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบริหารกิจการนักเรียนในยุคปัจจุบัน

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความท้าทายในยุค BANI World โดยต้องสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาหลักสูตร บุคลากร และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพจิต และลดความเหลื่อมล้ำทางโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมีเป้าหมายเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ การบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดและทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาในยุค BANI World

1.1 ความหมายของ BANI World

Dieffenbacher (2023) อธิบายว่า BANI World เป็นแนวคิดของ Jamais Cascio ที่สะท้อนโลกยุคใหม่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและส่งผลกระทบทางอารมณ์ โดยประกอบด้วย ความเปราะบาง (Brittle), ความวิตกกังวล (Anxious), ความเปลี่ยนแปลงไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) และความเข้าใจยาก (Incomprehensible)

จุฬารักษ์ โสตะ และคณะ (2567) กล่าวว่า BANI World ทำลายผู้บริหารให้ปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่เพื่อรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนในโลกยุคปัจจุบัน

สรุปได้ว่า BANI World คือยุคแห่งความเปราะบาง วิตกกังวล เปลี่ยนแปลงไม่เป็นเส้นตรง และเข้าใจยาก ซึ่งผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่น ปรับตัว และบริหารความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษากับการเตรียมรับมือและแนวทางบริหารในยุค BANI World

ในยุค BANI World ที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง วิตกกังวล และซับซ้อน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว วางแผนสอดคล้องกับสถานการณ์จริง ดูแลสุขภาพจิตของบุคลากร ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เพื่อเสริมความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ และนำพาสถานศึกษาให้ก้าวผ่านความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2567, จิราเจต วิเศษดอนห้วย. 2565)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

อัญชลี ไหมทอง (2565) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถเชิงบูรณาการจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายใน ที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์จริง

ปกรณรัตน์ สุวรรณภาศรี (2566) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะทางพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือพฤติกรรมที่เกิดจากองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และส่งเสริมการพัฒนาองค์กร โดย ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560) ระบุว่า สมรรถนะมีบทบาทต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ Sydanmaanlakka (2002) ชี้ว่า สมรรถนะของแต่ละบุคคลเมื่อรวมกันจะเสริมพลังให้ทีมและองค์กร พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระยะยาว

2.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ตามแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562, เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด. 2564, จิราเจต วิเศษดอนห้วย. 2565, เจริญ ภูวจิตร. 2565, อัญชลี ไหมทอง. 2565, ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา. 2566, ปกรณรัตน์ สุวรรณภาศรี. 2566, จุฬารักษ์ โสตะ และคณะ. 2567, ฐิตยา จันทา. 2567, ญาณิศา นวลแก้ว. 2567, สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2567, Parekh. 2022, EAE business school. 2022, Asirit. 2023 และ Bushuyev, et al. 2023 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) การปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) การจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวล 3) การศึกษาสถานการณ์และวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกต้อง 4) การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารงาน 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

6) การมีวิสัยทัศน์และวางแผนระยะยาว 7) การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุน 8) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต 9) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างสัมพันธ์ที่ดี

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

3.1 ความหมายของการบริหารกิจการนักเรียน

ชัยเดช ศิริไพศาล (2562) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความประพฤติดี มีวินัย และทักษะชีวิต พร้อมเตรียมความพร้อมสู่สังคม

กัมปนาท อาทิตยตั้ง (2565) กล่าวว่า การบริหารกิจการนักเรียน คือ การบริหารงานและกิจกรรมนอกห้องเรียนเพื่อพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้านและเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารกิจการนักเรียน คือ การจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนโดยความร่วมมือของผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียน

ณัฐพล แสงงาม (2564) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียน คือ การดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่คาดหวัง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

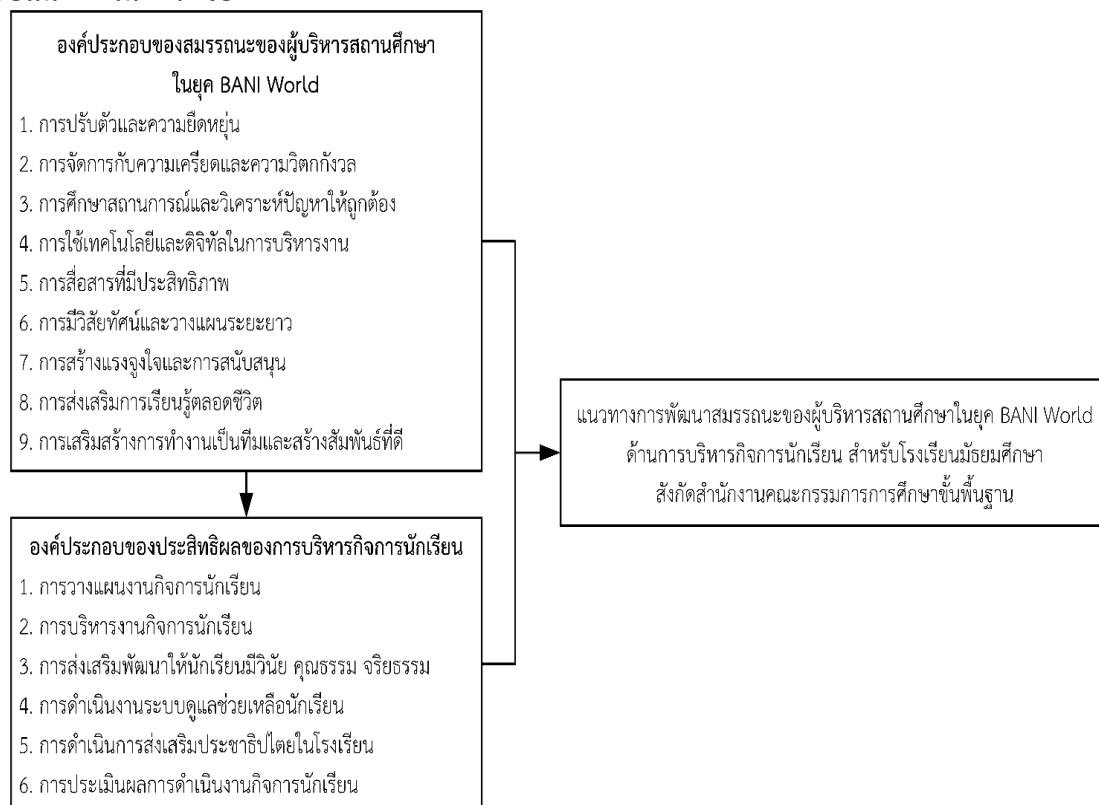
สุธิดา สมหวังได้ (2566) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักเรียน คือ ระดับผลของความสำเร็จจากการบริหารที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน คือ ผลสำเร็จของการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาการเรียนการสอน เตรียมความพร้อมนักเรียน และสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเตรียมนักเรียนรับมือกับอนาคต

3.3 ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ของ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียนที่มุ่งเน้นประสิทธิผลใน 6 ด้านสำคัญ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางประเมินและพัฒนากิจการดำเนินงานในสถานศึกษาได้ ดังนี้ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 106,948 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 400 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วอร์ตซ์, 2565) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 383 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมทั่วประเทศ โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และผู้ให้ข้อมูลหลักสำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มี 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เก็บข้อมูลผ่าน Google Form โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) การปรับตัวและความยืดหยุ่น 2) การจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวล 3) การศึกษาสถานการณ์และวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกต้อง 4) การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารงาน 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6) การมีวิสัยทัศน์และวางแผนระยะยาว 7) การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุน 8) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 9) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างสัมพันธ์ที่ดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยวิเคราะห์หาค่า IOC มีค่า 0.80-1.00 และนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คนมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 2 เท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 3 เท่ากับ 0.90

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อขอหนังสืออนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทั้ง 18 เขต

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยการส่งแบบสอบถาม ส่งลิงก์และ QR Code ถึงครูจำนวน 400 ฉบับ ได้รับคืน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ภายหลังการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม มาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับตัวแปรการวิจัย จากนั้นขอหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเองตามวันเวลาและสถานที่ที่กำหนด

ผู้วิจัยตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World และระดับประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปผลแล้วนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 1 แสดงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การปรับตัวและความยืดหยุ่น	3.81	0.29	มาก
2. การจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวล	3.69	0.54	มาก
3. การศึกษาสถานการณ์และวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกต้อง	3.77	0.44	มาก
4. การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารงาน	3.79	0.38	มาก
5. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.76	มาก
6. การมีวิสัยทัศน์และวางแผนระยะยาว	3.84	0.40	มาก
7. การสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุน	3.72	0.74	มาก
8. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	3.70	0.74	มาก
9. การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างสัมพันธ์ที่ดี	3.76	0.46	มาก
รวม	3.76	0.44	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.44) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และวางแผนระยะยาว ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวลที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.54)

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 2 แสดงประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน	3.81	0.31	มาก
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน	3.78	0.31	มาก
3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.77	0.35	มาก
4. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.79	0.31	มาก
5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	3.76	0.34	มาก
6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	3.75	0.43	มาก
รวม	3.78	0.31	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.31) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.31) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.43) 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิผลของ การบริหารกิจการนักเรียน (Y)	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World (X)									สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ในภาพรวม (X)
	ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น (X1)	ด้านการจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวล (X2)	ด้านการศึกษาศักยภาพและวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกต้อง (X3)	ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารงาน (X4)	ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (X5)	ด้านการมีวิสัยทัศน์และวางแผนระยะยาว (X6)	ด้านการสร้างแรงจูงใจและการสนับสนุน (X7)	ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (X8)	ด้านการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและสร้างสัมพันธ์ที่ดี (X9)	
ด้านการวางแผน งานกิจการนักเรียน (Y1)	.93**	.39**	.62**	.73**	.29**	.78**	.31**	.31**	.54**	.57**
ด้านการบริหารงาน กิจการนักเรียน (Y2)	.92**	.49**	.66**	.74**	.32**	.68**	.33**	.32**	.53**	.59**
ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียน มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (Y3)	.78**	.73**	.79**	.81**	.67**	.60**	.67**	.66**	.70**	.84**
ด้านการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน (Y4)	.91**	.51**	.64**	.74**	.32**	.64**	.32**	.32**	.55**	.59**
ด้านการดำเนินการส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียน (Y5)	.79**	.78**	.84**	.87**	.68**	.67**	.68**	.67**	.61**	.86**
ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน กิจการนักเรียน (Y6)	.66**	.87**	.86**	.85**	.85**	.60**	.84**	.84**	.54**	.94**
ประสิทธิผลของการบริหารกิจการ นักเรียน ในภาพรวม (Y)	.91**	.72**	.83**	.89**	.61**	.73**	.61**	.60**	.64**	.83**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.83$) เมื่อพิจารณารายด้านของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.91$) รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.87$) และระดับต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.61$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายคู่ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World กับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงในอันดับสูงสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่น และประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.93$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำสุด คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน การวางแผนงานกิจการนักเรียนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.29$)

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดังนี้ 1) การปรับแผนตามสถานการณ์ ให้อาจารย์ผู้สอนเชิงกลยุทธ์ ปรับแผนให้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีประกอบการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว พร้อมเปิดโอกาสให้ทีมงานมีส่วนร่วม 2) ดูแลสุขภาพจิต พัฒนาทักษะควบคุมอารมณ์ สร้างสมดุลชีวิต ส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลาย และจัดบริการให้คำปรึกษาทางจิตใจ 3) ประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์สถานการณ์รอบด้าน ใช้ข้อมูลลดความวิตกกังวล ตัดสินใจยืดหยุ่น และบริหารความเสี่ยงอย่างรอบคอบ 4) ใช้สื่อดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาซับซ้อนด้วยการคิดเชิงวิพากษ์และเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม 5) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะพูด ฟัง เขียน และใช้เทคโนโลยี ถ่ายทอดข้อมูลอย่างชัดเจน เชื่อมโยงทุกภาคส่วนให้เข้าใจตรงกัน 6) กำหนดเป้าหมายร่วม สร้างวิสัยทัศน์ แรงบันดาลใจ และแผนงานที่ยืดหยุ่น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคตร่วมกัน 7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมแรงจูงใจและความรู้สึกมีคุณค่า สนับสนุนการตัดสินใจ และเปิดโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ พร้อมจัดหาทรัพยากรสนับสนุน 8) พัฒนาทักษะใหม่ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และการคิดเชิงระบบ และ 9) ทำงานร่วมกับชุมชน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดกว้าง รับฟัง โปร่งใส และสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยสรุป สมรรถนะทั้ง 9 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ล้วนมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียนอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การปรับแผนอย่างยืดหยุ่น การดูแลสุขภาพจิต การวิเคราะห์ความเสี่ยง การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการทำงานร่วมกับชุมชน ทั้งหมดล้วนสะท้อนถึงความสามารถในการนำพาองค์กรให้สามารถเผชิญและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุค BANI ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยสูงสุดคือด้านวิสัยทัศน์และการวางแผนระยะยาว ซึ่งสะท้อนความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมองการณ์ไกลและวางกลยุทธ์รองรับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในโลกที่ซับซ้อน งานวิจัยของ เสาวลักษณ์ พิมพ์กุล (2564) ที่ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อัญชลี ไหมทอง (2565) ที่ศึกษาการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลิขิต และ จุฬารัตน์ โสตะ และคณะ (2567) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำจากยุคคว่ำกาเหว่าสู่ยุค BANI World ซึ่งจากผลการศึกษาล้วนชี้ให้เห็นว่าการมีวิสัยทัศน์และความคิดเชิงกลยุทธ์เป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับผู้บริหารยุคนี้ ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศ เช่น Ibrahim (2019) และ Asirit (2023) ที่ศึกษามาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อใหม่ในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ ยืนยันว่าวิสัยทัศน์ช่วยเสริมความยืดหยุ่นและความพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นคะแนนสูงสุดในด้านนี้สะท้อนบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการนำองค์กรผ่านความท้าทายในยุค BANI อย่างมั่นคงและยั่งยืน

2. ประสิทธิภาพของการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การวางแผนงานกิจการนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการวางแผนอย่างเป็นระบบรอบคอบ และสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้เรียนและขององค์กร ในขณะที่ ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน แม้จะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ได้จริงมากยิ่งขึ้น ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของผดุงศักดิ์ ระภาณุสิทธิ์ (2566) ที่ศึกษาการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยพบว่า สภาพการบริหารกิจการนักเรียนในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจน โดยเฉพาะในด้านการวางแผน ซึ่งมีการปรับปรุงแนวทางและแผนงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงด้านการติดตามและประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องเข้าร่วม และนำผลประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรวิสา สายสว่าง (2566) ที่ศึกษาการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ ซึ่งพบว่าสภาพการบริหารในปัจจุบันยังอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการกิจการนักเรียน และการประเมินผลการดำเนินงานในลำดับต้น ๆ อีกทั้งแนวทางที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยยังครอบคลุมทั้งการวางแผนการบริหาร การส่งเสริมคุณธรรม การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมประชาธิปไตย และการประเมินผล ซึ่งได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ดังนั้น จากผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าการวางแผนอย่างมีระบบและรอบคอบควบคู่กับการพัฒนาระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืนในบริบทของ สพฐ.

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. โดยเฉพาะในด้าน การปรับตัวและความยืดหยุ่น ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือด้าน การใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลในการบริหารงาน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของบริบท BANI ได้อย่างยืดหยุ่น และใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งเสริมให้กระบวนการบริหารกิจการนักเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง ในขณะที่ด้านการสื่อสาร แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่ยังคงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Asirit (2023) ที่ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับการรับมือกับความท้าทายอันซับซ้อนในบริบท BANI ซึ่งเน้นย้ำถึงความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำ เช่น ความสามารถในการปรับตัว ประสบการณ์การเป็นผู้นำ และบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา ส่งผลต่อความสามารถในการเป็นผู้นำที่ตอบสนองต่อความไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานของ Sergey Bushuyev et al. (2023) ซึ่งศึกษาเรื่องการบริหารโครงการนวัตกรรมในสภาพแวดล้อม BANI โดยเสนอแนวทางการบริหารที่ต่ออาจอาศัยความยืดหยุ่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สามารถปรับตัวรับมือกับความไม่แน่นอนและความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทด้านการศึกษา ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และประยุกต์ใช้ทักษะที่หลากหลายในการบริหารจัดการ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น และการใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดคือ สมรรถนะสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการนักเรียนในบริบท BANI World โดยมีการสื่อสารเป็นองค์ประกอบสนับสนุนที่เสริมให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ด้านการบริหารกิจการนักเรียน สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพฐ. ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถปรับตัวอย่างยืดหยุ่น ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและแม่นยำ โดยเฉพาะในบริบทที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง วิกฤตการณ์ ไม่เป็นเส้นตรง และยากต่อการคาดการณ์ ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของโลกยุค BANI ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จูฬภรณ์ โสตะ และคณะ (2567) ที่ระบุว่า การวางแผนอย่างยืดหยุ่นและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสื่อสารช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน พร้อมทั้งเน้นความสำคัญของการดูแลสุขภาพจิตบุคลากรผ่านบรรยากาศองค์กรที่สมดุล บริการให้คำปรึกษา และการส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลาย ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566) ยังเสนอว่าความสามารถของผู้นำในการประเมินความเสี่ยง การตัดสินใจเชิงข้อมูล และการคิดเชิงวิพากษ์ ถือเป็นหัวใจของการนำองค์กรให้สามารถปรับตัวและดำรงอยู่ได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง ขณะที่ ปกรณ์รัตน์ สุวรรณภาศรี (2566) ได้เน้นย้ำถึงบทบาทของการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งทักษะการพูด ฟัง เขียน และการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงและลดความคลุมเครือภายในองค์กร รวมถึงการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แรงบันดาลใจ และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ด้านการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร การเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะใหม่ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ถือเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความพร้อมขององค์กรต่อความท้าทายในอนาคต (ปกรณ์รัตน์ สุวรรณภาศรี. 2566) รวมถึงการสร้างความร่วมมือ ความโปร่งใส และการเชื่อมโยงกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งวิริยะ กิณฑุทธ (2564) ชี้ว่า เป็นปัจจัยหลักของการบริหารกิจการนักเรียนอย่างยั่งยืน โดยสรุปการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World จำเป็นต้องครอบคลุมทั้ง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวอย่างยืดหยุ่น การบริหารจัดการข้อมูล การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วม การส่งเสริมสุขภาพองค์กร และการพัฒนาทักษะใหม่ของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารกิจการนักเรียนให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World อยู่ในระดับสูง โดยด้านวิสัยทัศน์และการวางแผนระยะยาวสูงสุด ขณะที่การจัดการความเครียดยังต่ำสุด ประสิทธิภาพการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการวางแผนงาน และสมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารกิจการนักเรียนอย่างมาก จากผลดังกล่าว ขอเสนอแนะทางการนำไปใช้ดังนี้

1.1 จัดอบรมพัฒนาผู้บริหาร เน้นทักษะการตัดสินใจเชิงข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการสื่อสารในสถานการณ์ไม่แน่นอน

1.2 ประยุกต์ใช้แนวทางพัฒนาสมรรถนะ 9 ด้าน เป็นกรอบจัดทำแผนพัฒนากิจการนักเรียน ให้ตอบโจทย์บริบทโลกที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงเร็ว

1.3 ใช้ผลวิจัยเป็นเกณฑ์ประเมินสมรรถนะผู้บริหาร โดยเน้นด้านวิสัยทัศน์ การจัดการวิกฤต และการสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารเชิงลึก โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อประเมินผลการพัฒนาในสถานศึกษาจริงอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน

2.2 ควรเปรียบเทียบบริบทของโรงเรียนหลากหลายประเภท ทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และพื้นที่เมืองกับชนบท เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในหลายบริบท

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2566). รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นในประเทศไทย ปี 2566. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- กัมปนาท อาทิตยตั้ง. (2565). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2567). ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI: ชวน ผอ. ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567, จาก <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>.
- จุฬารักษ์ โสตะ, กษม ชนวงษ์, สุวกิจ ศรีปัดดา, ชนะพล ศรีฤทธา, วิลาวัลย์ ชมนิรัตน์ และชวลิต หงส์ยนต์. (2567). ภาวะผู้นำจากยุคคว่ำเวิลด์สู่ยุค BANI World. The 14th National and the 10th International PIM Conference 2024, 305-319.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาโลกยุคผันผวน. สืบค้นเมื่อ 29 กันยายน 2567, จาก <http://www.nidtep.go.th/2017/publish/doc/20220906-1.pdf>.
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 9(1), 16-28.
- ญาณิศา นวลแก้ว. (2567). ภาวะผู้นำการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในยุค BANI WORLD. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 6(2), 435-450.
- จิตติยา จันทา. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD. วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 3(2), 18-30.
- ณัฐพล แสงงาม. (2564). สภาพปัญหาและประสิทธิภาพการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ไทยโพสต์. (2567). ปลัด ศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุคBANI World รวมความปั่นป่วนไว้มทั้งหมด กระทบการศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ อดเรียนรู้ตลอด. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณรัตน์ สุวรรณภาศรี. (2566). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการการเรียนรู้แนวใหม่ของครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ และพิทชยา ตั้งพรไพบุลย์. (2566). กรอบความคิดแบบเติบโต: ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกยุคพลิกผัน. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 51(1), 1-12.
- ผดุงศักดิ์ ธารานสิทธิ์. (2566). แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(4), 39-56.
- วริยา สายสว่าง. (2566). การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิริยะ กิณขุนทด. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2565). วิธีวิทยาการวิจัย. สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.
- ศิริลักษณ์ นิสสัยพันธุ์. (2565). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2567). เตรียมรับมืออย่างไร...ในการจัดการศึกษายุค BANI World. นิตยสาร สสวท., 52(248), 28-34.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา). กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2566). การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานกิจการนักเรียน (เอกสารเผยแพร่). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุธิดา สมหวังได้. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด. (2564). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคลึกผัน. ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- EAE Business School. (2022). The Most In-Demand Soft Skills in 2022: Skills for an Uncertain World. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.eae.es/en/news/eae-news/most-demand-soft-skills-2022-skills-uncertain-world>.
- Ibrahim Bafadal. (2019). Standards of competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 382, 13.
- Sergey Bushuyev, Natalia Bushuyeva & Maira Khusainova. (2023). Innovative Development of Educational Systems in the BANI Environment. Scientific Journal of Astana IT University, 14, 104-115.
- Sydanmaanlakka, P. (2002). An Intelligent Organization. Oxford: Capstone, International.

THE CURRENT STATUS OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM FOR TEACHERS AT THE FACULTY OF MECHANICAL ENGINEERING, SICHUAN UNIVERSITY OF SCIENCE AND ENGINEERING, CHINA

Zheng Ting¹, Somkiet Tunkaew², Somyos Chanboon³

Corresponding Author E-mail: 851078221@qq.com

Received: May 24, 2025; Revised: Jul 07, 2025; Accepted: Aug 06, 2025

Abstract

This study took the Faculty of Mechanical Engineering at Sichuan University of Science and Engineering as a case and adopts literature analysis and questionnaire survey methods to systematically examine the current status and issues of the human resource management system for university teachers. Through descriptive statistical analysis of the questionnaire survey data, it was found that the university performs well in aspects such as the standardization of human resource management, the transparency of the recruitment process, and the rationality of job position setting. However, there were still shortcomings in areas such as teachers' participation in decision-making, fairness of position adjustments, relevance of training programs, scientific of performance evaluations, reasonableness of salary incentives and adequacy of humanistic care. Based on the research findings, this study proposes six optimization strategies, 1) enhancing teachers' participation in decision-making, 2) improving the post setting and adjustment mechanisms, 3) strengthening the relevance and effectiveness of training, 4) refining the performance appraisal system, 5) reinforcing the incentive mechanism of compensation, 6) promoting humanistic care. These measures aim to improve teachers' job satisfaction and the scientific nature of the management system, thereby providing theoretical support and practical reference for the improvement of human resource management systems in local universities.

Keywords : Human Resource Management System, University Teachers, Current Status

¹Tutor, Faculty of Mechanical Engineering, Sichuan University of Science and Engineering

²lecturer, Faculty of Education, ChiangRai Rajabhat University

³lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, ChiangRai Rajabhat University

Introduction

In the early 1980s, the concept of teacher human resource management gradually penetrated the field of education, especially in the aspects of recruitment, training, assessment and incentive mechanisms. In practice, developed countries in Europe and the United States established a systematic and scientific human resource management system earlier. For example, the tenure system in the United States and the performance contract system in the United Kingdom have strong operability and flexibility in teacher appointment, assessment and incentives. Rahyasih, Y. and Rasto, R. (2019: 403) believes that the core of human resource management in universities lies in improving the efficiency of teaching and scientific research and strengthening the development momentum of universities by optimizing the configuration of teachers' abilities, knowledge and skills. Teir, R. A. A. and Zhang, R. Q (2016: 67) pointed out that human resource management in universities covers five dimensions: recruitment, training, assessment, remuneration and labor relations, which are directly related to the quality and efficiency of the construction of the university teacher team. Ñañez-Silva, M., Quispe-Calderón, J. and Santos-Jiménez, O. (2023: 156) emphasized that the selection, training, promotion and assessment of teachers play a decisive role in improving teacher satisfaction and education quality.

With the continuous advancement of education reform, human resource management in China's universities has gradually shifted from an administrative orientation to a new model that is people-oriented, performance-oriented and career development-oriented. Wang, J.Y., Pu, S.L. and Wang, H.M. (2014:129) proposed the concept of "classification management" to promote the coordinated development of teachers and organizations through job setting and performance appraisal. Wang, X.P (2021:59) emphasized the key role of human resource management in improving the scientific research strength and teaching quality of universities. However, China still faces multiple challenges in teacher management. Li, Z.F., Gao C.H. .and Liao Z.Q (2012:63) pointed out that traditional university teacher management is mainly based on institutional control, ignoring the personalized development of teachers and making it difficult to stimulate their initiative. Zhang, Y. (2021:96) pointed out that the expansion of university enrollment has led to a continuous increase in teacher pressure . Lu, J.K (2021:219) believes that the unreasonable teacher structure and the problem of talent loss are becoming increasingly prominent . Wei, K.H (2021:97) emphasized that the imbalance of regional development has made the allocation of teacher resources in central and western universities more tense. It can be seen that problems such as insufficient institutional flexibility, a single incentive mechanism, and unclear career development paths still restrict the sustainable development of the university teachers.

In recent years, the scale of higher education in China has continued to expand. According to the 2024 National Education Development Statistical Bulletin (Ministry of education, 2024), the number of students in ordinary undergraduate universities nationwide is 17,428, and the gross enrollment rate of higher education is 60.80%. In addition, the number of full-time teachers in ordinary undergraduate universities has increased to 1.3876 million, with a student-teacher ratio of 17.14:1. Compared with 1999, the number of full-time teachers has increased by 280,400. As can be seen from Figure 1, the number of teachers has continued to increase in recent years, but the upward trend of the teacher-student ratio is still noteworthy.

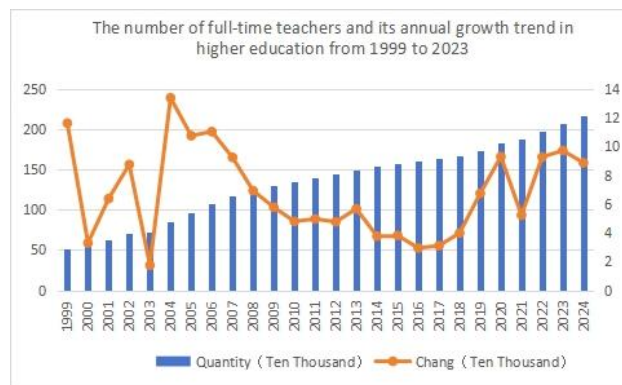


Figure 1 The number of full-time teachers and its annual growth trend in higher education from 1999 to 2023

Source: National Education Development Statistical Bulletin from 1999 to 2024

In this context, teachers are the core force of education, and optimizing the human resource management system of university teachers is of key significance to realize the modernization and high-quality development of education. The "Opinions on Comprehensively Deepening the Reform of Teacher Team Building in the New Era" issued by the CPC Central Committee and the State Council clearly stated that it is necessary to strengthen the construction of teachers' ethics and style, improve the professional quality of teachers, improve the teacher management system and mechanism, and promote the professionalization and systematic development of the university teacher team. The "Outline of the Plan for Building a Powerful Education Country (2024-2035)" further requires deepening the reform of the university teacher management system, optimizing the allocation and evaluation mechanism of teacher resources, building a high-quality university teacher team, and strengthening the scientificity and effectiveness of the human resource management.

At present, although there are a lot of theoretical studies and policy guidance on the construction of the human resource management system for university teachers, there are obvious deficiencies in the pertinence and adaptability of practical application. Most of the existing studies focus on the institutional analysis and model construction at the macro level, which is not very instructive for the practice of the human resource management of teachers in specific universities at different stages of development and under different discipline characteristics. Especially in the face of new situations such as the rapid expansion of disciplines and the diversification of faculty structure, there is a lack of in-depth analysis of the bottlenecks and constraints of the existing management model, as well as corresponding optimization strategies.

To sum up, how to build a human resource management system of teachers that meets the development needs of higher education in China and has local adaptability has become a realistic issue that needs to be solved urgently. This study takes the faculty of Mechanical Engineering of Sichuan University of Science and Engineering as the research object. As one of the first national "new engineering" pilot units and a key construction university in Sichuan Province, the university has achieved remarkable results in discipline development, talent training and scientific research innovation, and the construction of the teaching staff has begun to take shape. However, with the rapid expansion of disciplines and majors, does the existing management model have bottlenecks and constraints in practice? Therefore, based on

the theoretical system of the human resource management of teachers, combined with the actual situation of the university, this study adopts an empirical investigation method to analyze the current status of the human resource management system, identify key issues, and put forward targeted optimization suggestions.

Research Objectives

1. Investigate the current status and analyze the problems of the human resource management system of teachers in the faculty of Mechanical Engineering of Sichuan University of Science and Engineering, China
2. Propose suggestions for optimizing the human resource management system of teachers in the faculty of Mechanical Engineering of Sichuan University of Science and Engineering, China

Research Framework

This study aims to systematically review and analyse the human resource management practices of teachers at the faculty of Mechanical Engineering, Sichuan University of Science and Engineering. Firstly, through the literature research method, it will systematically examine the latest theories, successful models, policies and regulations, and relevant research literature of the human resource management system of teachers in domestic and international higher education institutions. This analysis will identify the consensus, discrepancies, and implications within existing research, providing a theoretical foundation and reference benchmark for analyzing the current status and diagnosing problems. Subsequently, a structured questionnaire will be designed and distributed to all full-time teacher at the School of Mechanical Engineering, Sichuan University of Science and Engineering. The questionnaire will conduct an in-depth investigation based on the six core modules of the human resource management, systematically diagnosing the current status and core problems within the human resource management system of teachers across these modules, including 1) human resource planning, 2) recruitment and placement, 3) training and development, 4) performance management, 5) salary and benefits management, 6) labor relations management. Building upon the identified root causes and incorporating best practices, the study will then propose optimization recommendations aimed at enhancing the system's scientific rigor, effectiveness, motivation, and faculty satisfaction. Ultimately, this research serves to support the improvement of the faculty development level. The research framework is shown in Figure 2.

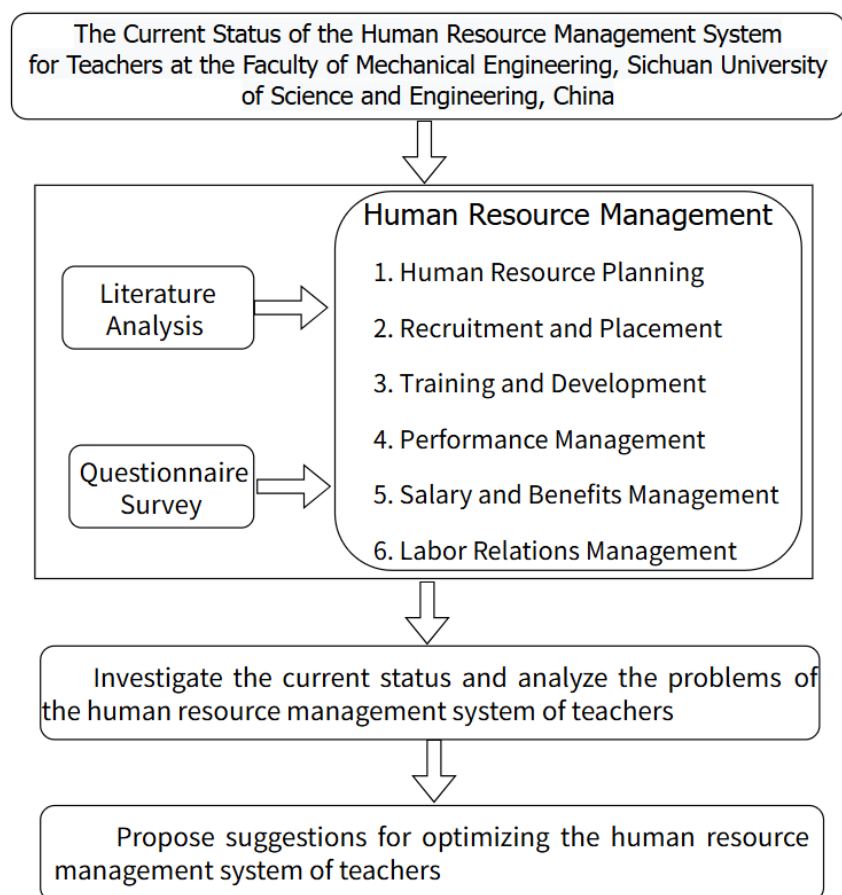


Figure 2 Research Framework

Research Methodology

1. Research Methods

1.1 Literature research method

Through CNKI, Google Scholar, VIP and other databases, we searched for research results related to university teacher management and human resource management. In combination with the policy documents of the Ministry of Education, academic monographs and dissertations, we comprehensively sorted out the current status of the human resource management system of teachers, sorted out the research gaps and core issues, and provided a reference basis for this study.

1.2 Questionnaire survey method

In the questionnaire design stage, this study combined human resource management theory, university teacher management and related literature results to determine the core content of the survey, including six modules: 1) human resource planning, 2) recruitment and placement, 3) training and development, 4) performance management, 5) salary and benefits management, 6) labor relations management. The questionnaire was distributed through online channels such as WeChat and QQ. A total of 71 questionnaires were issued and 71 were collected, with an efficiency of 100%. The collected questionnaire data were sorted and analyzed to reveal the current status and problems of the human resource management system and put forward corresponding optimization suggestions.

2. Research Tools

2.1 Questionnaire Design

In order to gain a deeper understanding of the operation of the faculty human resources management system, this study designed a structured questionnaire, which mainly includes two parts: the first part is the basic information of the respondents, including gender, age, job title, years in school, highest education, position type. The second part sets evaluation items based on the six modules of human resources management, including: 1) human resource planning, 2) recruitment and placement, 3) training and development, 4) performance management, 5) salary and benefits management, 6) labor relations management. The questionnaire uses a Likert five-point scale (1=very inconsistent, 2=not quite consistent, 3=average, 4=relatively consistent, 5=very consistent) to investigate the teachers' satisfaction and demand for the current management system.

2.2 Scale test

(1) Reliability analysis. This study used Cronbach's α coefficient for reliability test. An α coefficient greater than 0.7 indicates good reliability of the scale, and above 0.8 indicates high reliability. The α coefficient of this questionnaire is 0.967, which has high reliability.

(2) Validity analysis. This study used the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test to evaluate the construct validity of the questionnaire. Usually, a KMO value greater than 0.7 indicates good validity. The KMO of this questionnaire is 0.859, which has good construct validity. The test results are shown in Table 1.

Table 1 KMO and Bartlett test results

KMO Sampling Suitability Measure		.859
Bartlett's Test of Sphericity	Approximate Chi-Square	2296.195
	Degrees of Freedom	861
	Significance	.000

Research Results

1. Sample feature analysis

This study takes the college's full-time teachers as the respondents. The sample characteristics are shown in Table 2.

Table 2 Basic information of the surveyed population

Background Information	Variable	Quantity	Percentage(%)
Gender	Male	48	67.61
	Female	23	32.39
Age	30 years and below	12	16.90
	31-35 years old	7	9.86
	36-44 years old	16	22.54
	45-54 years old	29	40.85
	55 years and above	7	9.86
Job title/Position	Primary	18	25.35
	Intermediate	22	30.99

Background Information	Variable	Quantity	Percentage(%)
	Deputy High	21	29.58
	Advanced	6	8.45
	Management staff	4	5.63
Years in School	3 years and below	16	22.54
	4-9 years	21	29.58
	10-15 years	15	21.13
	16-24 years	11	15.49
	25 years and above	8	11.27
Highest Education	Undergraduate	16	22.54
	Master's degree	44	61.97
	PhD Candidates	11	15.49
Position Type	Teaching	3	4.23
	Research	1	1.41
	Teaching and research	63	88.73
	Social Service	4	5.63

According to the data in Table 2 , the total number of sample in this survey is 71, of which male teachers account for 67.61% and female teachers account for 32.39% , with a significantly higher proportion of males . The age structure is relatively scattered , with the 45-54 age group accounting for 40.85% of the total sample , followed by teachers aged 36-44 accounting for 22.54% , 12 young teachers aged 30 and below , accounting for 16.90% , and the lowest proportion of 55 and above , at 9.86% . It can be seen that middle-aged teachers in the faculty occupy the main group position. In terms of the distribution of professional titles , teachers with intermediate professional titles account for the highest proportion of 30.99%, and those with associate senior professional titles account for a similar proportion of 29.58%. There are also many teachers with junior professional titles, accounting for 25.35%, while the proportion of senior professional titles is relatively low, only 8.45 % . Overall, although intermediate and associate senior professional titles occupy the mainstream of the college's teaching staff, there are also many teachers with junior professional titles . In terms of years of experience, 22.54% of teachers have 3 years or less , 4-9 years of work experience accounted for 29.58%, followed by 10-15 years accounting for 21.13% , while the proportion of teachers with 16-24 years and 25 years or more is relatively low, at 15.49% and 11.27% respectively. The sample has the highest proportion of master's students, accounting for 61.97% of the total sample , undergraduates accounted for 22.54%, and doctoral students accounted for only 15.49% , which reflects the lack of high-level teachers in the faculty. The sample shows that 88.73% of teachers are both teaching and research teachers, indicating that full-time teachers in the faculty mainly bear the dual responsibilities of teaching and scientific research .

2. Correlation analysis

This study coded 1) human resource planning, 2)recruitment and placement, 3)training and development, 4)performance management, 5)salary and benefits management, 6)labor relations management as H1, H2, H3, H4, H5, and H6, and used the Pearson correlation coefficient to analyze their correlation, see Table 3 .

Table 3 Correlation matrix test results

	H1	H2	H3	H4	H5	H6
H1	1					
H2	0.787**	1				
H3	0.820**	0.729**	1			
H4	0.784**	0.612**	0.735**	1		
H5	0.750**	0.545**	0.692**	0.703**	1	
H6	0.740**	0.578**	0.702**	0.704**	0.795**	1

* p<0.05 ** p<0.01

From Table 3 , there are significant positive correlations among H1, H2, H3, H4, H5, and H6 , indicating that there is a strong system linkage between the modules . Specifically , H1 has a significant impact on H2 (0.787**) and H3 (0.820**), reflecting the strategic orientation of universities. H3 is closely linked to H4 (0.735**), indicating that training directly improves performance. H5 and H6 (0.795**) are strongly correlated, reflecting the stabilizing effect of the remuneration system on labor relations. Overall, the human resource management in universities needs to coordinate recruitment, training, performance and compensation to optimize management efficiency.

3. Analysis of the Current Status of the Human Resource Management System

This study conducted a statistical analysis of the survey results of each dimension of the questionnaire through the mean value (see formula 1) and standard deviation (see formula 2) . Table 4 shows the degree of teachers' recognition of the practical effects of the human resource management system .

The average value indicates the degree of agreement of the respondents on the questions in the questionnaire . The data reference standards are: 1) Average value: 1.00-1.50 indicates that the current situation is very bad; 2) Average value: 1.51-2.50 indicates that the current situation is poor; 3) Average value: 2.51-3.50 indicates that the current situation is average; 4) Average value: 3.51-4.50 indicates that the current situation is good; 5) Average value: 4.51-5.00 indicates that the current situation is very good. The standard deviation is used to measure the consistency of sample opinions. The larger the value, the greater the difference in opinions among the respondents , and the smaller the value, the more unified the opinions.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n} \quad (\text{Formula 1})$$

$$S.D = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2} \quad (\text{Formula 2})$$

$\bar{x}$ represents the mean, S.D represents the sample standard deviation, x_i represents the i sample point, $\sum_{i=1}^n x_i$ represents the total sample score, and n represents the number of samples.

Table 4 Survey and statistics on the current status of the human resource management system

Content	$\bar{x}$	S.D	Level
1) Human Resources Planning			
The personnel planning fully reflects the principle of "people-oriented"	3.63	0.54	Good
The university has implemented the management principles of democracy, openness, competition and selection of the best in personnel planning	4.15	0.65	Good
The university has implemented hierarchical and classified management in personnel management	3.97	0.61	Good
The university formulates or amends the personnel management system, it fully listens to the opinions of faculty and staff	3.45	0.60	Average
The university took full account of the job categories when formulating the job setting plan	4.13	0.75	Good
The classification and level setting of university positions are reasonable to meet different work needs	3.46	0.63	Average
Position setting clarifies responsibilities, tasks, work standards and qualifications	4.14	0.76	Good
2) Recruitment and Placement			
When universities recruit teachers, they can recruit them openly from the public	4.10	0.81	Good
The recruitment procedures are standardized and the recruitment plan is open and transparent	4.14	0.80	Good
Information on recruitment positions and qualifications is made public	4.20	0.58	Good
The university strictly examines the qualifications of applicants during recruitment	4.28	0.72	Good
The examination and inspection phases of the recruitment process are in compliance with regulations	4.11	0.67	Good
The university provides fair competition opportunities for internal job adjustments	3.42	0.65	Average
The university allocates teaching positions according to actual duties and work needs	3.49	0.77	Average
3) Training and Development			
The university has compiled a comprehensive teacher training plan based on the actual needs of different positions	3.94	0.69	Good
The university provides graded and classified training opportunities for teachers' professional development	3.80	0.79	Good
university staff can actively participate in training as required	4.07	0.66	Good
The university provides systematic pre-job training for new teachers	4.21	0.65	Good
The content of the training helps to improve teachers' professional ability and professional quality	3.46	0.61	Average
The university provides special training for teachers to complete specific tasks, and the training content is consistent with job requirements	3.46	0.65	Average
Training funds can guarantee normal training needs	3.90	0.72	Good

Content	$\bar{x}$	S.D	Level
4) Performance Management			
The teacher assessment system is clear and explicit	4.13	0.61	Good
The university conducts teacher assessment according to the job responsibilities stipulated in the employment contract	3.68	0.69	Good
The performance appraisal system can reasonably balance the workload of teaching and scientific research	3.45	0.60	Average
Teacher assessment focuses on work performance and performance	3.86	0.70	Good
The assessment listened to the opinions and evaluations of the service recipients	3.41	0.58	Average
The university has reasonably divided the annual assessment results of teachers into different grades.	4.03	0.68	Good
The assessment results are an important basis for adjusting positions, wages, and renewing employment contracts.	3.92	0.71	Good
5) Salary and Benefits Management			
The salary structure is clear and teachers can clearly understand the salary structure	3.96	0.71	Good
The salary distribution system can reflect fairness and incentives	3.48	0.56	Average
Teachers' performance wages reflect their work performance	3.82	0.64	Good
The university has established a long-term mechanism for the normal growth of teachers' salaries	3.77	0.57	Good
The salary level is coordinated with national economic development and social progress	3.70	0.52	Good
The university pays social insurance for teachers in accordance with national regulations and guarantees teachers' vacations and welfare benefits in accordance with the law.	4.08	0.60	Good
university benefits can meet the basic needs of teachers	3.46	0.58	Average
6) Labor Relations Management			
The university embodies humanistic care and respect in labor relations management	3.42	0.58	Average
The terms of the employment contract signed between the university and the faculty and staff are clear and comply with national regulations	4.00	0.56	Good
The management of the probation period complies with relevant regulations and is scientific and reasonable	4.03	0.51	Good
The university exit mechanism can be adjusted according to the needs of teachers and university to ensure its adaptability	4.10	0.54	Good
The university strictly performs all rights and obligations in accordance with the contract	4.13	0.56	Good
The university resolves teachers' labor disputes through a reasonable dispute resolution mechanism	3.87	0.63	Good
The university guarantees the right of faculty and staff to appeal against unfair assessment or disciplinary results	3.93	0.59	Good

In Table 4 , in terms of human resource planning, the average value of more than 4.0 shows that teachers generally recognize the rationality and standardization of university job settings. However, the degree of adoption of teachers' opinions in the revision of the personnel system is relatively low , with an average value of only 3.45. In addition, the rationality score of job classification and grade setting is average, with an average of only 3.46, reflecting that the job system still needs to be optimized.

In terms of recruitment and placement, the recruitment management is generally standardized, with an average of 4.14 for openness and transparency in the recruitment process, and a high average of 4.28 for the strictness of the qualification review, which shows that the standardized management of the recruitment process has been recognized by most teachers. However, the fairness score of internal job adjustments is low ($\bar{x} = 3.42$, S.D = 0.65), indicating that the mechanism for teacher promotion and job mobility is not yet perfect.

In terms of training and development, teachers are relatively satisfied with the pre-job training provided by the university, with an average of 4.21. However , in terms of the matching degree between the content of teacher training and actual needs, the average value drops to 3.46, and the effectiveness of special training is not high ($\bar{x} = 3.46$, S.D=0.65), reflecting that the training system still has shortcomings in terms of targeting and practicality.

In terms of performance management, although the assessment system is generally clear ($\bar{x} = 4.13$, S.D=0.61), it is generally reflected that the assessment fails to balance the teaching and scientific research load , with an average value of 3.45, because the assessment was more focused on scientific research rather than teaching ability. Furthermore, the service recipients' participation in the evaluation is not high, with an average value of only 3.41. The performance system still needs to be improved in terms of fairness and scientificity.

In terms of salary and welfare management, teachers have a positive evaluation of vacation and welfare protection , with an average of 4.08 . Secondly, the understanding of the salary structure is relatively high , with an average of 3.96, but the standard deviation of 0.71 shows that some teachers are still unclear about their salary structure. In addition, the incentive score of the salary distribution system is low ($\bar{x} = 3.48$, S.D=0.56) and the welfare benefits fail to meet the basic needs of teachers ($\bar{x} = 3.46$, S.D=0.58), indicating that the incentive and protection mechanism needs to be strengthened.

In terms of labor relations management, the university strictly fulfilled all rights and obligations in accordance with the contract, with an average score of 4.13. In addition, the university strictly implemented the employment contract ($\bar{x} = 4.00$, S.D=0.56) and the probation management ($\bar{x} = 4.03$, S.D=0.51) , ensuring the standardization of the system. However, the score of humanistic care was relatively low , with an average of only 3.42, reflecting that the university still needs to strengthen its efforts in enhancing teachers' sense of professional belonging and emotional support.

Overall, the human resources management system performs well in terms of recruitment norms, assessment transparency, and rational job setting. However, there is still room for improvement in terms of teacher participation, fairness of job adjustments , targeted training, rationality of performance appraisals, salary incentive mechanisms, and humanistic care.

Conclusions and Discussions

Based on questionnaire survey and data analysis, this study systematically evaluated the human resource management system of the faculty of Mechanical Engineering of Sichuan University of Science and Engineering. It was found that the management of the recruitment process, job setting and assessment system was relatively standardized, but there were still several key problems. In terms of human resource planning, the participation of teachers in the decision-making process was low, reflecting the lack of democracy in personnel decision-making, which is consistent with the view that the individual demands of teachers are ignored and the administrative dominance tendency in university management (Li, Z.F., Gao C.H. , & Liao Z.Q.. 2012: 63). In terms of recruitment and allocation, the fairness of internal job adjustments needs to be improved, resulting in teachers' dissatisfaction with the internal promotion mechanism , which is consistent with the internal promotion mechanism should be fair and transparent to improve satisfaction (Ñañez-Silva, M., Quispe-Calderón, J., & Santos-Jiménez, O.. 2023: 156). In terms of training and development, the training content does not match the actual needs, and fails to effectively improve the professional ability of teachers, which confirms view that training needs to meet actual needs in order to improve effectiveness, indicating that the training system is still insufficient in terms of pertinence and practicality (Rahyasih, Y., & Rasto, R..2019: 401). In terms of performance management, the structure of the assessment system is relatively clear, but there is an imbalance in the weight distribution of teaching and scientific research workload, which is consistent with some people proposal that universities should pay more attention to classification and personalized assessment during the assessment process (Wang, J.Y., Pu, S.L., &Wang, H.M.. 2014: 129). In terms of salary and welfare management, the incentive and fairness of salary distribution are still insufficient, and welfare benefits have not effectively met basic needs, echoing Wang, X.P's (2021: 59) claim that the incentive function of the university salary system needs to be strengthened. In terms of labor relations management, there is insufficient professional support and emotional care for teachers, which is also consistent with Wei, K.H.'s (2021: 97) research conclusion that western universities should pay attention to humanistic care and enhance teachers' professional identity.

To sum up, the current status of the human resource management system performs well in terms of recruitment, assessment and job setting, but there are still problems such as low teacher participation, uneven job adjustment , lack of targeted training , imperfect assessment mechanism, insufficient incentives for salary and benefits , and weak humanistic care.

Suggestions

Based on the investigation and analysis of the human resource management system of teachers in the faculty of Mechanical Engineering of Sichuan University of Science and Engineering, this study puts forward the following optimization suggestions for existing problems.

1. Human resource planning: Improve teacher participation and democratize decision-making. universities should establish a regular mechanism for teachers to participate in the formulation and adjustment of personnel systems, such as regular discussions, opinion collection and feedback channels, etc., to improve policy transparency and institutional recognition, and enhance teachers' participation and satisfaction in the management process .

2. Recruitment and placement: Optimize the job setting and adjustment mechanism. Further refine the job classification and grade setting to ensure that it matches the teacher development needs and the discipline construction goals. At the same time, improve the internal promotion and job mobility mechanism, strengthen fairness and openness, and enhance teachers' confidence in career development and organizational recognition.

3. Training and development: Enhance the pertinence and effectiveness of teacher training. According to the teacher's professional title level, research direction and development stage, formulate a hierarchical and classified training plan to enhance the practicality and effectiveness of training. In addition, encourage teachers to actively participate in off-campus training and academic exchanges to improve their comprehensive quality and professional ability.

4. Performance management: Improve the performance appraisal system and balance the evaluation of teaching and scientific research. Construct a classification appraisal standard based on the type of teachers, scientifically allocate the weight of teaching and scientific research, and avoid "one size fits all". In addition, multiple evaluation methods such as peer review and student feedback can be introduced to improve the objectivity and incentive function of the appraisal .

5. Salary and benefits management: Strengthen the salary incentive mechanism and welfare guarantee. The university should establish a more flexible salary system, adjust the salary structure to make it more incentive, and ensure that the performance salary can fully reflect the work performance of teachers. At the same time, by improving welfare benefits such as housing and scientific research funds , their work enthusiasm and sense of belonging can be enhanced.

6. Labor relations management: Strengthen humanistic care and enhance teachers' sense of professional belonging. universities should uphold the concept of "people-oriented" and build a supportive organizational culture by establishing teacher care programs and career guidance services to enhance teachers' work happiness and loyalty .

References

- Ministry of education. (2025, Jun-11).2024 **National Education Development Statistical Bulletin**[R/OL]. https://hudong.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202506/t20250611_1193760.html.
- Li, Z.F., Gao C.H., & Liao Z.Q. (2012). **Modern university teacher management system: goals and construction strategies**. *Modern Education Management*, (04):62-65.
- Lu, J.K (2021). **Research on faculty team building in scientific research management of universities: A review of "Research on Human Resources and Scientific Research Management in Applied Universities - Theory and Practice (2nd ed)"**. *Science and Technology Management Research*, 41(14): 219.
- Ñañez-Silva, M., Quispe-Calderón, J., & Santos-Jiménez, O. (2023). **Teacher management and its impact on job satisfaction in higher education: A case study in Peru**. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 10(8):148-157.
- Rahyasih, Y., & Rasto, R. (2019, March). **Resource Management of Higher Education Personnel**. In *2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2018)*,400-403.

-
- Teir, R. A. A., & Zhang, R. Q. (2016). The current practices of human resource management in higher education institutions in Palestine. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 4(1), 65-83.
- Wang, J.Y., Pu, S.L., & Wang, H.M. (2014). On the classification management of university teachers' positions: the experience of foreign first-class universities and the practice of Chinese universities. *Journal of Sichuan University (Philosophy and Social Sciences Edition)*, (02):127-136.
- Wang, X.P (2021). A brief discussion on the supporting role of personnel file management in human resource management in universities. *Archives*, (6): 57-59.
- Wei, K.H (2021). Teaching reform and practice of human resources major in universities based on ability and quality training. *Continuing Education Research*, (9): 94-97.
- Zhang, Y. (2021). Research on the informatization construction of human resource management in universities in the new era: A review of "Human Resource Management Practice and Quantitative Analysis Practice" (Case Edition). *Leather Science and Engineering*, 31(6):96.

แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

GUIDELINES FOR STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE
JURISDICTION OF THE UTTARADIT PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

อรรณนท บัญทองเสือ¹, นันทยา น้อยจันทร์²
Auttanon Boontongsue¹, Nuntiya Noichun²

Corresponding Author E-mail: a.boontongsue@gmail.com

Received: May 16, 2025; Revised: Jun 13, 2025; Accepted: Aug 17, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้างานกิจการนักเรียน ครู จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.60 สภาพที่คาดหวังการบริหารงานกิจการนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4.85 ความต้องการจำเป็น การบริหารกิจการนักเรียน ด้านที่ความต้องการจำเป็นจากมากที่สุด ได้แก่ การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 0.07 2) ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็น, งานกิจการนักเรียน, การบริหารงานกิจการนักเรียน

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹Student in Master of Education degree, Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

²Advisor, Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the actual situation, expected situation, and needs of student affairs administration in schools in Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1, 2) To propose guidelines for student affairs administration in schools in Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1. This descriptive research was conducted. The sample included 297 directors, deputy directors, general administration heads, student affairs heads, and teachers. The sample size was determined using the Krejci and Morgan sampling table by simple random sampling. The key informants used purposive sampling. The data collection tools were questionnaires and interviews. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and needs values. The results showed that 1) The actual situation of student affairs administration was at the highest level (4.60). The expected situation of student affairs administration was at the highest level (4.85). The needs of student affairs administration with the highest need were promoting democracy in schools (0.07). 2) The researcher proposed guidelines for student affairs administration in 6 areas, namely, student affairs planning, in terms of student affairs administration, promoting and developing students to have discipline, morality, and ethics, in terms of the operation of the care and support system, in terms of promoting democracy in schools, in terms of evaluating the performance of student affairs.

Keywords : Necessity, Student Affairs, Student Affairs Administration

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กล่าวถึงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้คนไทยดำเนินชีวิตด้วยคุณธรรม รวมถึงพัฒนาศักยภาพของไทยตลอดช่วงชีวิตเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีทักษะความรู้ เป็นคนดี มีวินัย เรียนรู้ได้ด้วยตนเองในทุกช่วงวัย (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561: 34)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 31 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท กำหนดนโยบายแผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา สถานศึกษาจึงมีหน้าที่ที่จะต้องมุ่งเน้นสร้างเสริมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจสถานการณ์ในปัจจุบัน หาทองทางแก้ไขโดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับ สังคม ศาสนา และ วัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2562: 49)

งานกิจการนักเรียนเป็นงานที่ดำเนินการพัฒนานักเรียนโดยใช้กิจกรรมที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อเป็นการพัฒนาผู้เรียนในด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกาย จิตใจ เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นงานที่ส่งเสริมงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ธนาภา ชมภูธัญ. 2559: 958)

การบริหารงานกิจการนักเรียนจึงเป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีการเตรียมการและวางแผนจัดดำเนินการอย่างดี มีระบบเพื่อให้สามารถช่วยเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนได้อย่างแท้จริง (วริยา สายสว่าง. 2566: 3)

การบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ กำกับ ติดตาม เอาใจใส่ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาโดยตรง เป็นงานที่เสริมสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ พัฒนานตนเองในทุกด้าน ดูแลความประพฤติของนักเรียน พัฒนาจิตใจควบคู่กันไป จนทำให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต สถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (ยุทธนา เลิศคลัง. 2565: 2)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าในปัจจุบันนอกจากการเรียนการสอนในส่วนของวิชาการที่ได้มีการปรับเปลี่ยนให้ เข้ากับยุคสมัยแล้ว งานกิจการนักเรียนก็เป็นอีกหนึ่งส่วนที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกลไกในการขับเคลื่อนโรงเรียน และทำให้นักเรียนได้ฝึกที่จะควบคุมตนเอง มีระเบียบวินัย อยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบันได้ อย่างมีความสุข เป็นอีกหนึ่งด้าน ที่จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีการบริหารให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสมที่สุด การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จึงเป็นอีกหนึ่งงานที่สำคัญ มีความจำเป็นที่จะต้องได้ทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำไปใช้ประโยชน์แก่สถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานความคิด แนวทาง และข้อมูลในการวิจัย อันประกอบด้วย

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

1. ความหมายของงานกิจการนักเรียน

การจัดดำเนินกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยไม่ใช่วิชาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา (กิตติมา ปรีดีดิลล. 2532: 165)

งานที่เกี่ยวกับนักเรียนนอกเหนือจากการเรียนการสอนในชั้นเรียน เริ่มตั้งแต่การสรรหา ผลิต และพัฒนาผู้เรียน จนกระทั่งพ้นสภาพนักเรียนรวมถึงติดตามผลการผลิต (รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2540: 31)

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับผู้เรียนที่ไม่ใช่การสอนในชั้นเรียน การเรียนรู้นอกชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความประพฤติที่ดี

2. ความสำคัญของงานกิจการนักเรียน

มีความสำคัญต่อตัวนักเรียน มีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อฝ่ายแนะแนว มีความสำคัญต่อประเทศชาติ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. 2556: 50)

เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมถูกต้อง เป็นที่ยอมรับของสังคม (สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2540: 23)

งานที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่โดยตรงที่จะต้องดำเนินการ เพราะการจะช่วยให้เด็กเจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ มีความรอบรู้ และฉลาด มีไหวพริบรู้จักแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสังคม รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินชีวิต (ภิญโญ สาร. 2526: 290)

สรุปได้ว่า งานกิจการนักเรียนมีความสำคัญ คือ ทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัยในตนเอง มีความสามัคคีรักหมู่คณะ ใช้เวลาว่างให้คุณค่าและเกิดประโยชน์ เป็นพลเมืองดีมีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติ

3. ความมุ่งหมายทั่วไปของการบริหารงานกิจการนักเรียน

เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น สนับสนุนให้เกิดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้เรียนรู้ตามความถนัดความสนใจและเต็มศักยภาพ (จรัญ ชูชื่น. 2547: 16)

เพื่อให้นักเรียนทุกคนได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม และเลือกทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยความสมัครใจ เพื่อให้นักเรียนนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการพัฒนานตนเองให้เกิดความเจริญในทุกๆ ด้าน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้บริหาร ครูอาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นๆ เพื่อให้นักเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี เพื่อสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในตัวของนักเรียน เพื่อให้การบริการและสวัสดิการแก่นักเรียน เพื่อเป็นการปลูกฝังประชาธิปไตย เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และสังคมภายนอกได้ (ดำรง ประเสริฐกุล. 2542: 60)

เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพให้เหมาะสม มีความรับผิดชอบ ฝึกความคิดและการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาสติปัญญา เพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพในอนาคต รู้จักทักษะทางสังคม มีความกตัญญู มีความสามัคคี (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2538: 150)

สรุปได้ว่า 1. เพื่อฝึกให้นักเรียนมีความรับผิดชอบ 2. เพื่อพัฒนาสติปัญญาของนักเรียน 3. เพื่อให้นักเรียนรู้จักทักษะทางสังคม เสียสละ ทำงานให้ส่วนรวม 4. เพื่อให้นักเรียนมีความประพฤติดี 5. เพื่อให้นักเรียนมีความสามัคคี

4. ขอบข่ายของงานกิจการนักเรียน

การรับนักเรียนเข้าและโอนย้าย การจัดทาระเบียบนักเรียน การบริหารระเบียบวินัย การจัดบริการแนะแนวในโรงเรียน การจัดการสุขภาพอนามัยในโรงเรียน การจัดการบริการสงเคราะห์และสวัสดิการนักเรียน การจัดการกิจกรรมนักเรียน (รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2540: 25)

เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น การสำรวจนักเรียนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์ที่จะเข้าเรียน การรับเด็กเข้าเรียนการลงทะเบียน การปฐมนิเทศ การจัดหาทุนการศึกษา การแบ่งกลุ่ม แบ่งชั้นเรียน การจัดการกิจกรรมนักเรียนหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ประเมินผลการเรียนและการติดตามผลเมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนไปแล้ว (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2548: 56)

ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน 1. เป็นกิจกรรมที่จัดให้กับนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดความ สนใจของนักเรียน 2. เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดให้กับนักเรียน เพื่อเสริมการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3. เป็นกิจกรรมที่จัดให้นักเรียน นอกเวลาเรียน หรือจัดเสริมให้ในเวลาเรียนเพื่อให้นักเรียน ได้พัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจของตนเอง (จรัญ ชูชื่น. 2547: 16)

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานกิจการนักเรียน ได้แก่ 1. งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย 2. งานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย 3. งานกิจกรรมนักเรียน 4. งานวินัยและความประพฤตินักเรียน 5. งานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 6. งานส่งเสริมกิจการแนะแนวในสถานศึกษา

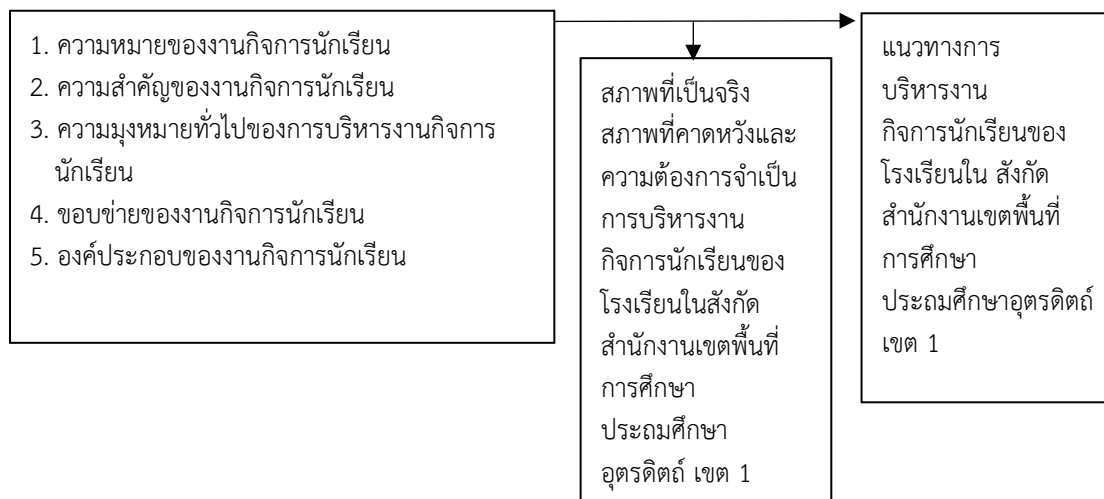
5. องค์ประกอบของงานกิจการนักเรียน

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดองค์ประกอบของการบริหารงานกิจการไว้ 6 ด้าน ดังนี้ 1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน

2. การบริหารกิจการนักเรียน 3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา 6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. 2552: 35-47)

สรุปได้ว่า 1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2. การบริหารงานกิจการนักเรียน 3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้างานกิจการนักเรียน ครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 1219 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้างานกิจการนักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 297 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น 1 ฉบับ แบบสอบถาม (questionnaire) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน การวิเคราะห์

หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ทุกข้อมีค่า IOC = 1.00 ซึ่งสามารถนำคำถามในแต่ละข้อไปใช้ได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และ สภาพที่คาดหวัง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ที่ 0.83 แบบสอบถามประกอบด้วย 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.95 ค่าความเชื่อมั่น 0.83 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.83 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.91 ค่าความเชื่อมั่น 0.83 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.83 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.98 ค่าความเชื่อมั่น 0.83 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.84

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ไปยังเจ้าหน้าที่ธุรการประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ส่งให้กับเจ้าหน้าที่ธุรการประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

2.2. ส่งแบบสอบถามให้แต่ละโรงเรียนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผ่านช่องทางตู้สำหรับ รับ - ส่ง เอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยกำหนดเวลาในการส่งแบบสอบถามคืนภายในวันที่ 4 เมษายน พ.ศ. 2568

2.3. เก็บแบบสอบถามตามเวลาที่นัดหมาย ผ่านช่องทางตู้สำหรับ รับ - ส่ง เอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการ ทราบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์สภาพที่เป็นจริง และ การวิเคราะห์สภาพที่คาดหวัง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การบริหารกิจการนักเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การบริหารกิจการนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การบริหารกิจการนักเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การบริหารกิจการนักเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ระดับ ความต้องการจำเป็น การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์ เขต 1 ใช้ค่า $PNI_{modified}$ โดยนำ สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง ที่ได้มาคำนวณโดยมีสูตรในการคำนวณ คือ

$$PNI_{modified} = (I - D) / D$$

I (Important) หมายถึง สภาพที่คาดหวัง

D (Degree of success) หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ 1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปหรือหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน 2. สำเร็จการศึกษาไม่น้อยกว่าระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา 3. มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นอย่างน้อย

ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. นายกมล เมตโสสง ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ : ปริญญาโท สาขา บริหาร การศึกษา สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านวังปรากภู(ประชานุกูล) 2. นายธนศุภกิจ เชื้อน่วม ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ : ปริญญาโท สาขา บริหารการศึกษา สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านน้ำพี้มิตรภาพที่ 214 3. นายกฤติ คงจันทร์ ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ : ปริญญาโท สาขา บริหารการศึกษา สถานที่ทำงาน : โรงเรียนนาริตราษฎร์บำรุง 4. นายอาทิตย์ กันนุก ตำแหน่ง : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป : ครูชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ : ปริญญาโท สาขา บริหารการศึกษา สถานที่ทำงาน : โรงเรียนบ้านวังปรากภู(ประชานุกูล) 5. นางสาวสุวิพร บุญมา ตำแหน่ง : หัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน : ครูชำนาญการพิเศษ คุณวุฒิ : ปริญญาโท สาขา บริหารการศึกษา สถานที่ทำงาน : โรงเรียนวัด อริยัญญการาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ ทุกข้อมีค่า IOC = 1.00

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวางแผนงานกิจการนักเรียน 2) การบริหารงานกิจการนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม 4) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน 6) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ ทุกข้อมีค่า IOC = 1.00

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อทำหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ไปยังผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 ท่าน

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ส่งให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 ท่าน

2.2. นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์

2.3. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวันเวลาที่ได้นัดหมาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการ ทราบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ การวิเคราะห์การบริหารกิจการนักเรียน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน เพื่อหาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรดิตถ์ เขต 1

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของ สภาพความเป็นจริง ระดับความคาดหวัง และ ความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม

การบริหารงาน กิจการนักเรียน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพที่คาดหวัง			PNI _{MOD}
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	
1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน	4.60	0.50	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด	0.04
2. การบริหารงานกิจการนักเรียน	4.54	0.48	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด	0.06
3. การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	4.61	0.46	มากที่สุด	4.88	0.29	มากที่สุด	0.06
4. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	4.68	0.45	มากที่สุด	4.84	0.36	มากที่สุด	0.03
5. การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยใน โรงเรียน	4.59	0.51	มากที่สุด	4.92	0.27	มากที่สุด	0.07
6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการ นักเรียน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.89	0.37	มากที่สุด	0.06
รวม	4.60	0.48	มากที่สุด	4.85	0.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นจริงการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.68$) (S.D. = 0.45) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.61$) (S.D. = 0.46) การวางแผนงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.60$) (S.D. = 0.50) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.60$) (S.D. = 0.49) การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.59$) (S.D. = 0.51) การบริหารงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.54$) (S.D. = 0.48)

สภาพที่คาดหวังการบริหารงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) (S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.92$) (S.D. = 0.27) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.89$) (S.D. = 0.37) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.88$) (S.D. = 0.29) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ($\bar{X} = 4.84$) (S.D. = 0.36) การบริหารงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.79$) (S.D. = 0.41) การวางแผนงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.78$) (S.D. = 0.44)

ความต้องการจำเป็นการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อยได้แก่ การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน (PNI_{modified} = 0.07) การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน (PNI_{modified} = 0.06) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (PNI_{modified} = 0.06) การบริหารงานกิจการนักเรียน (PNI_{modified} = 0.06) การวางแผนงานกิจการนักเรียน (PNI_{modified} = 0.04) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (PNI_{modified} = 0.03)

2. แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จากการใช้เครื่องมือ ทั้งแบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็น แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน : มีการประชุมวางแผนการทำงานระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้างาน ครู ผู้เกี่ยวข้อง จัดทำแผนพัฒนา วิเคราะห์ SWOT วางแผนงบประมาณลงในแผนปฏิบัติการ กำหนดแผนโครงการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด สรุปกิจกรรมการดำเนินการ
2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน : ผู้รับผิดชอบมอบหมายให้ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นผู้ดำเนินงานแจกจ่ายงานตามกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้รับผิดชอบ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบให้มีการจัดทำคำสั่งอย่างชัดเจนกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน นิเทศ ติดตาม และประเมินผล จัดทำข้อมูล กิจกรรมของนักเรียนงบประมาณ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา
3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม : ดำเนินการผ่านโครงการโรงเรียนคุณธรรม จัดอบรมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมอบรมคุณธรรมทุกวันศุกร์ นำพระสงฆ์อบรมจริยธรรมในคาบธรรมะ กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี บูรณาการกลุ่มสาระต่างๆ วัดประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยจะต้องกำกับติดตาม เรื่องระเบียบวินัยนักเรียนอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมครู นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ
4. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน : กำหนดให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กำหนดผู้รับผิดชอบ จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำการคัดกรองนักเรียน เช่น เยี่ยมบ้านนักเรียน หาข้อมูล ส่งเสริม สนับสนุนช่วยเหลือ ประสานกับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตำรวจ โรงพยาบาล นักจิตวิทยา ช่วยในการแก้ปัญหา หาทุนจากมูลนิธิเข้ามาช่วยเหลือ ส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่อนั้นๆ
5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน : ดำเนินการในรูปแบบของโครงการคณะกรรมการสถานศึกษา มีการเลือกตั้ง ประธานนักเรียน รองประธานนักเรียน และคณะกรรมการนักเรียนขึ้นมา เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ และรับหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน โดยอยู่ในความดูแลของครูผู้รับผิดชอบคอยเป็นที่ปรึกษา จัดการประชาสัมพันธ์การทำงานในรูปแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆที่ฝึกให้นักเรียนได้ฝึกเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่น กิจกรรมสถานศึกษาสีขาว
6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน : มีการประเมินผลการดำเนินงาน นิเทศ โครงการต่างๆ เมื่อจบโครงการนั้นๆ ระหว่างเทอมหรือระหว่างดำเนินโครงการ มีการพูดคุยปัญหาและแก้ไขในช่วงการประชุม PLC ครูแต่ละกิจกรรม นำเสนอ แนวทาง จุดมุ่งหมายของกิจกรรมต่างๆ สร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปกิจกรรมโครงการ ทำรายงานนำเสนอมีการสรุปโครงการเป็นรูปเล่มและให้ข้อเสนอแนะต่อไป จัดทำ SWOT หาปัญหา อุปสรรค ในการนำมาปรับปรุง ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนต่อไป

อภิปรายผล

1. สภาพที่เป็นจริงการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 6 ข้อ จากการศึกษาพบว่าการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน เนื่องจาก การบริหารงานกิจการนักเรียนขาดการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ อีกทั้งคำสั่งมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน ไม่ได้ระบุรายละเอียดของวิธีการดำเนินงาน ขาดการติดตาม นิเทศ ให้คำปรึกษา อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ วริยา สายสว่าง ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพ เดมมิง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารกิจการนักเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน (วริยา สายสว่าง, 2566: 154) และยังสอดคล้องกับ พิมพ์ผกา โพธิจันทร์ ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน (พิมพ์ผกา โพธิจันทร์, 2564: 87)
2. สภาพที่คาดหวังการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายต่างๆ คณะครู เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักเรียนว่ามีส่วนในการพัฒนานักเรียนและขับเคลื่อนโรงเรียน อีกทั้งมีความคาดหวังให้

การบริหารงานกิจการนักเรียนออกมาดีที่สุดเพื่อประโยชน์ของนักเรียนเอง สอดคล้องกับ วริยา สายสว่าง ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า สภาพที่คาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (วริยา สายสว่าง. 2566: 155) และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี เขต 1 พบว่าด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การดำเนินการส่งเสริม ประชาธิปไตยในโรงเรียน ($PNI_{modified} = 0.07$) เนื่องจาก บางโรงเรียนยังไม่ได้นำกิจกรรมสถานักเรียนไปปฏิบัติใน สถานศึกษามากเท่าที่ควร สถานักเรียนไม่ได้มีหน้าที่ ขอบข่ายงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน อีกทั้งในบางกิจกรรมครูยังคง เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องประชาธิปไตยนั้นๆ สอดคล้องกับ ณัฐพล แสงงาม ได้ทำวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาและ ประสิทธิภาพการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า งาน ส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย และวินัยนักเรียน สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และเข้าใจวิถีประชาธิปไตยใน โรงเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมพัฒนา และสร้างความเข้มแข็ง องค์กรสถานักเรียน เด็ก เยาวชนในสถานศึกษา และควรมี การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานักเรียน และกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน (ณัฐพล แสงงาม. 2564: 172) และ ยังสอดคล้องกับ ยุทธนา เลิศคลัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน คือ ควรมีการ จัดทำคู่มือเผยแพร่หลักประชาธิปไตย และให้ครูสอดแทรกหลักประชาธิปไตยในการเรียนการสอนวิชาอื่น ๆ ควรมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการนักเรียนเพื่อดำเนินการงานประชาธิปไตยในโรงเรียนให้ได้มีการขับเคลื่อนภายในโรงเรียนทุก ๆ ปีการศึกษา (ยุทธนา เลิศคลัง. 2565: 85)

3. แนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

1. ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน : มีการประชุมวางแผนการทำงานระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้างาน ครู ผู้เกี่ยวข้อง จัดทำแผนพัฒนา วิเคราะห์ SWOT วางแผนงบประมาณลงในแผนปฏิบัติการ กำหนดแผนโครงการ ดำเนินการ ตามระยะเวลาที่กำหนด สรุปกิจกรรมการดำเนินการ

2. ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน : ผู้รับผิดชอบมอบหมายให้ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นผู้ดำเนินงาน แจกจ่ายงานตามกิจกรรมต่างๆ ให้ผู้รับผิดชอบ โดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ ให้มีการจัดทำคำสั่งอย่างชัดเจนกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจน นิเทศ ติดตาม และประเมินผล จัดทำข้อมูล กิจกรรมของนักเรียน งบประมาณ เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา

3. ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม : ดำเนินการผ่านโครงการโรงเรียนคุณธรรม จัดอบรมคุณธรรม จริยธรรม กิจกรรมหน้าเสาธง กิจกรรมอบรมคุณธรรมทุกวันศุกร์ นำพระสงฆ์อบรมจริยธรรมในคาบธรรมะ กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี บูรณาการกลุ่มสาระต่างๆ วัดประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยจะต้องกำกับ ติดตาม เรื่องระเบียบวินัยนักเรียนอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมครู นักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน : กำหนดให้หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กำหนด ผู้รับผิดชอบ จัดทำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำการคัดกรองนักเรียน เช่น เยี่ยมบ้านนักเรียน หาข้อมูล ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ ประสานกับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตำรวจ โรงพยาบาล นักจิตวิทยา ช่วยในการแก้ปัญหา หาทุนจาก มูลนิธิเข้ามาช่วยเหลือ ส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหาไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ

5. ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน : ดำเนินการในรูปแบบของโครงการคณะกรรมการ สถานักเรียน มีการเลือกตั้ง ประธานนักเรียน รองประธานนักเรียน และคณะกรรมการนักเรียนขึ้นมา เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ และรับหน้าที่เป็นตัวเชื่อมระหว่างโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียน โดยอยู่ในความดูแลของผู้รับผิดชอบคอยเป็นที่ปรึกษา จัดการประชาสัมพันธ์การทำงานในรูปแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆที่ฝึกให้นักเรียนได้ฝึกเป็น ผู้นำและผู้ตามที่ดี เช่น กิจกรรมสถานศึกษาสีขาว

6. ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน : มีการประเมินผลการดำเนินงาน นิเทศ โครงการต่างๆ เมื่อจบโครงการนั้นๆ ระหว่างเทอมหรือระหว่างดำเนินโครงการ มีการพูดคุยปัญหาและแก้ไขในช่วงการประชุม PLC ครูแต่ละ

กิจกรรม นำเสนอ แนวทาง จุดมุ่งหมายของกิจกรรมต่างๆ สร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูล นำมาวิเคราะห์ สรุปกิจกรรมโครงการ ทำรายงานนำเสนอมีการสรุปโครงการเป็นรูปเล่มและให้ข้อเสนอแนะต่อไป จัดทำ SWOT หาปัญหา อุปสรรค ในการนำมาปรับปรุง ในการดำเนินงานกิจการนักเรียนต่อไป

สอดคล้องกับ กัมปนาท อาทิตยตั้ง ได้ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารมีการกำหนด ผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยให้ฝ่ายกิจการนักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ และจัดทำคำสั่งเพื่อให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับ มอบหมาย ผู้บริหารส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายบริหารกิจการนักเรียนจัดประชุมวางแผนเพื่อจัดหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมา เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการประเมินผลผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานในทุกปีการศึกษาเพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพ ด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายบริหาร กิจการนักเรียนจัดประชุมเพื่อวางแผนในการดำเนินงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ฝ่ายกิจการนักเรียนจัดทำคำสั่งเพื่อเสนอผู้บริหารพิจารณาเพื่ออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายบริหารกิจการนักเรียนจัดการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน เพื่อชี้แจง บทบาท และหน้าที่ในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (กัมปนาท อาทิตยตั้ง, 2565: 110) และสอดคล้องกับ ยุทธนา เลิศคลัง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรี พบว่า 1. การบริหารงานกิจการนักเรียน ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ประสานงาน กับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ประชุมครูและนักเรียนหาจุดบกพร่องเพื่อแก้ไขปรับปรุง ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้แก่ บุคคลภายนอก ชุมชน ผู้ปกครอง 2. ควรส่งเสริมนักเรียนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม จัดกิจกรรมจิตอาสา รวมถึงสร้างความ ตระหนักและความรับผิดชอบต่อสังคม 3. จัดทำคู่มือเผยแพร่หลักประชาธิปไตยในโรงเรียน และบูรณาการหลักประชาธิปไตย ในรายวิชาอื่นๆ แต่งตั้งคณะกรรมการนักเรียนเพื่อดำเนินการงานประชาธิปไตยในโรงเรียน (ยุทธนา เลิศคลัง, 2565: 86) และยัง สอดคล้องกับ วรียา สายสว่าง ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพ เดมมิง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า 1. ตั้งคณะกรรมการประเมินผล การดำเนินงานกิจการนักเรียน จัดทำปฏิทินการดำเนินงานกิจการนักเรียน 2. จัดทำคู่มือและทำการประเมินผลการดำเนินงาน กิจการนักเรียน 3. วิเคราะห์ SWOT 4. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานกิจการนักเรียน (วรียา สายสว่าง, 2566: 161)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็น การบริหารงานกิจการนักเรียนของ โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนด้านการ บริหารงานกิจการนักเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากเป็นลำดับที่ 1 คือ การดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้างานกิจการ รวมถึงครูที่ เกี่ยวข้อง ควรนำผลการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆมากขึ้น จัดทำคำสั่ง มอบหมายงานที่ชัดเจน มีการติดตาม นิเทศ ให้คำปรึกษา อย่างสม่ำเสมอ นำกิจกรรมสถานักเรียนไปปฏิบัติในสถานศึกษา กำหนด มอบหมาย หน้าที่ ขอบข่ายงานที่ต้องรับผิดชอบให้ชัดเจน มอบให้สถานักเรียนเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ประชาธิปไตยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน เนื่องจากค่าเฉลี่ยในส่วนของสภาพที่เป็นจริง การบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ควรทำการศึกษาและพัฒนาแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ด้านการดำเนินการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนเนื่องจาก เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กมล เมตตาโสภ. ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ. (2568, 27 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- กฤติ คงจันทร์. ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ. (2568, 28 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- กัมปนาท อาทิตยตั้ง. (2565). **แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์.**
- กิตติมา ปรีดีติล. (2532). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: อักษราพัฒนา.**
- จรัญ ชูชื่น. (2547). **การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความมีวินัยในตนเอง. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- ณัฐพล แสงงาม. (2564). **สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- ดำรง ประเสริฐกุล. (2542). **การบริหารกิจการนักเรียน. พิษณุโลก: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.**
- ธนศุภกิจ เชื้อน่วม. ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ. (2568, 27 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- ธนาภา ชมภูธัญ. (2559). **การบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนบ้านแม่จะเรสองแคว สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาตาก เขต 2. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 บูรณาการงานวิจัย ไขข้อสงสัยสู่ความยั่งยืน, 1(1), 958.**
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2548). **หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.**
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 4). (2562, 1 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก. น. 49.**
- พิมพ์ภา โพธิ์จันทร์. (2564). **การบริหารงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี.**
- ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ. (2556). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ภิญโญ สาร. (2526). **การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ค.ส.การพิมพ์.**
- ยุทธนา เลิศคลัง. (2565). **การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนครูราษฎร์รังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ราชบุรี. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82ก. น. 34.**
- วริยา สายสว่าง. (2556). **การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนตามวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) สู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2538). **กิจการนัศึกษายุคโลกาภิวัตน์. เอกสารทางวิชาการคณะกรรมการกิจการนักศึกษา สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 1(1), 150.**
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2540). **การบริหารกิจการนักเรียน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2552). **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2552. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**
- สุริพร บุญมา. ครูชำนาญการพิเศษ. (2568, 28 มีนาคม). สัมภาษณ์.
- อาทิตย กันนก. ครูชำนาญการพิเศษ. (2568, 26 มีนาคม). สัมภาษณ์.

MANAGEMENT STATUS AND OPTIMIZATION STRATEGIES OF THE ICOURT LEGAL PROFESSIONAL TRAINING PROGRAM IN BEIJING

Hu Huaping¹, Somyos Chanboon², Pairoj Duangnakhon³

Corresponding Author E-mail: huhuaping100@gmail.com

Received: May 26, 2025; Revised: Jul 31, 2025; Accepted: Aug 17, 2025

Abstract

This study aimed to evaluate and improve the management of the professional competency training program for lawyers offered by Beijing iCourt, with particular attention to key elements such as curriculum planning and design, teaching resources and support. The study adopted a mixed-methods approach, combining a questionnaire survey (133 valid responses from 150 distributed, yielding an 88.7% response rate) and semi-structured interviews (with 5 course managers and 5 trainees) to comprehensively assess the strengths and weaknesses of the iCourt training program. The findings indicated that the average satisfaction score across all dimensions of the training program is 3.32 out of 5, reflecting a moderate overall satisfaction level. According to the evaluation criteria established in this study, the main issues included insufficient personalized curriculum design (mean = 3.36), inadequate integration of online and offline teaching (mean = 3.29), and low learner engagement (mean = 3.29). These scores suggested that while the training program generally meets expectations, several key aspects had not yet reached the optimal satisfaction benchmark (3.51–4.50), indicating the need for further improvement. Based on the CIPP evaluation model, the study proposed a set of recommendations to optimize the management of legal professional training programs, including enhancing personalized learning pathways, strengthening legal technology courses, increasing practical training components, and improving evaluation systems. This research not only offered insights for improving China's legal training systems but also provided practical suggestions for future reforms in legal professional education.

Keywords : Professional Training Program, Course Management, CIPP Evaluation Model

¹ Doctor of Education, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

² Lecturer, Faculty of Industrial Technology, Chiang Rai Rajabhat University

³ Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Chiang Rai Rajabhat University

Introduction

With the rapid development of the legal industry, lawyers are now required to possess stronger theoretical knowledge and practical skills. According to the Ministry of Justice (2023), China has over 650,000 registered lawyers, yet less than one-third participate in ongoing practical training annually, indicating a structural gap between academic preparation and workplace demands. Although traditional legal education plays a significant role in talent development, it has gradually shifted from purely theoretical instruction to a practice-oriented approach (Song & Fan. 2024: 201). However, most law schools still prioritize theoretical teaching, resulting in graduates requiring extensive practical training upon entering the workforce (Pallathadka & Pallathadka. 2022: 278). Prior studies have proposed improvements at the content and delivery level—for example, Liu and Zhang (2021: 123) emphasized the role of interactive mock trials in bridging the theory-practice gap, while Wang (2022: 88) advocated for the integration of legal technology platforms to increase student engagement.

Against this backdrop, market demand for legal practice training has increased. Beijing iCourt, through its blended learning model, practice-driven curriculum, and digitalized system, aims to address the gaps in practical skill development left by traditional education. Its courses cover hands-on content such as case analysis, mock trials, and contract drafting, attracting significant attention. Nevertheless, existing research predominantly focuses on legal training content and instructional models, while studies on curriculum management systems—particularly systematic management of course design, implementation, and evaluation—remain inadequate. In contrast, this study concentrates on the curriculum management dimension—specifically how training institutions manage course design, implementation, and evaluation. There is a lack of in-depth empirical research that explores how curriculum management frameworks, such as the CIPP model, can be applied to legal training. Current literature lacks in-depth analysis regarding how legal professional training institutions can efficiently allocate teaching resources and establish scientific management evaluation systems. Academic research shows obvious deficiencies, especially concerning how to maximize training effectiveness through management optimization (Yu. 2024: 55).

International studies emphasize strengthening practical orientation in legal education through case-based teaching and mock trials to enhance students' practical abilities. For instance, Suartha and Martha (2020: 45) demonstrated how blended learning and mock trials enhance legal trainees' readiness in Indonesia, while Voskobitova (2021: 519) analyzed European models of legal education that combine academic rigor with case-based training. Yet within China's legal training sector, substantial gaps persist between these concepts and their operational implementation. Examples include: absence of dynamically updated course content, insufficient personalized learning design, and disconnects in online-offline integration. These specific issues remain systematically unstudied and unresolved (Tian & Zhao, 2024:12).

Compared to these global approaches, China's legal vocational training is still in its early stages of systematic integration and institutional innovation. Consequently, this study's research gap lies in the absence of systematic empirical research examining the "current state of curriculum management" and its "optimization pathways" within legal vocational training institutions. Particularly within the CIPP framework, no scholarship has thoroughly explored optimizing management models for lawyers' professional competency training through the four dimensions of background, input, process, and outcomes. Therefore, based on the CIPP evaluation model, this paper will systematically assess iCourt's curriculum management status through questionnaires and interviews, identify existing problems, propose optimization strategies, enhance the scientific rigor and effectiveness of legal training, and provide reliable theoretical support and practical foundations for legal vocational education reform.

Literature Review

1. Relevant Theories

1.1 CIPP Theory

The CIPP evaluation model (Context, Input, Process, Product) is an important tool for course and project evaluation, which can be used for the management and optimization of training courses (Suri&Hariyati. 2024: 44). CIPP can evaluate the following aspects:

(1) Context evaluation focuses on the industry demand, policy support, and market demand and development of lawyer training courses to ensure that course objectives align with the trends of legal career development. (2) Input evaluation focuses on aspects such as course design, faculty allocation, and teaching resources to ensure that the course has high-quality teaching content and resource support. (3) Process evaluation mainly focuses on the implementation of the course, including teaching methods, learning feedback mechanisms, and monitoring of student participation to ensure the effectiveness of the training. Process evaluation can ensure the smooth implementation of training courses as expected and adjust teaching strategies in a timely manner to improve learning outcomes. (4) Product evaluation focuses on the effectiveness of the course in enhancing students' professional abilities, including course completion rates, student feedback, and students' practical application abilities in the legal profession.

In conclusion, by applying the CIPP model to the field of lawyer training, institutions can more effectively identify specific issues related to goal alignment, resource allocation, instructional implementation, and trainee outcomes, thereby enabling targeted improvements. This evaluation model has been widely adopted in international legal, medical, and engineering education, demonstrating significant effectiveness in enhancing training quality and adapting to industry developments (Zhu, 2021:214). Therefore, utilizing the CIPP model as the core framework for evaluating and managing the Beijing iCourt lawyer professional competency training program is a crucial step toward promoting scientific, systematic, and evidence-based training management.

1.2 Blended Learning Theory

This theory emphasizes the integration of the flexibility of online learning with the interactivity of face-to-face instruction, creating a more adaptive and efficient learning experience (Singh & Thurman, 2019:2). Blended learning not only accommodates learners' diverse schedules and personalized paces, but also enhances the flexibility of resource allocation and learner engagement (Singh & Thurman, 2019: 9). In practice-oriented legal training programs, blended learning can significantly improve immersion and practical relevance, effectively complementing the "Input" and "Process" dimensions of the CIPP model, and further advancing the scientific management of training programs (Alammary. 2022: 958).

2. Relevant Foreign Literature

Research Status on International Legal Professional Training

Internationally, the legal professional training system has become relatively mature. Many countries have established systematic mechanisms to ensure that legal practitioners possess both professional knowledge and practical abilities. The iCourts study from the University of Copenhagen in Denmark points out that legal training should be practice-centered, enabling trainees to accumulate practical experience during their studies and better adapt to professional demands (The Making of iCourts, 2022). The legal training methods in European and American countries are also highly instructive. For instance, law schools in the United States usually require students to participate in legal clinic programs,

providing legal services to real clients under the guidance of senior lawyers and directly exercising their practical abilities (Kharitonova & Sannikova. 2022: 101).

In recent years, digital learning has developed rapidly in legal education. Law schools around the world have widely adopted technologies such as distance teaching, MOOCs and VR mock courts to enhance the flexibility and interactivity of learning (Xiong, Ling & Li. 2021: 66). Studies show that online courses help to flexibly arrange time, reduce costs, and increase the opportunities for legal practitioners to receive quality training (Multazam. 2020: 28). Meanwhile, research in countries such as those in Europe and the United States emphasizes that "global legal literacy" is an indispensable core competence for contemporary lawyers, encompassing cross-cultural communication skills, the ability to understand international rules, and the capacity to adapt to legal diversity (Simons & McGuinness. 2015: 120).

In addition, artificial intelligence and big data are gradually being applied to legal training. Law schools and institutions have developed AI case analysis and contract review tools to help trainees understand the practical application of legal provisions. Research has found that these technologies not only enhance trainees' legal research capabilities but also improve their practical skills and enable personalized learning (Volosova & Sabitaeva. 2023: 44).

Therefore, building upon the existing literature, this study proposes a novel perspective - adopting the CIPP model as the analytical framework to systematically analyze the management status of the Beijing iCourt lawyer professional competency training courses (encompassing background requirements, resource investment, process control, and outcome evaluation) and propose targeted optimization strategies. This research thereby addresses a critical theoretical gap in the domain of legal professional training management within China, while simultaneously responding to the pressing practical demands associated with the modernization and internationalization of legal education.

Objectives

1. To investigate the overall management status of the iCourt training courses in Beijing in terms of course design, resource allocation, course implementation, and learning outcomes.
2. To analyze the problems existing in various dimensions of the management of the iCourt training courses.
3. To propose recommendations for optimizing the management of the iCourt training courses in order to enhance the effectiveness of course management.

Research Framework and Methodology

This study employs a mixed-methods approach combining questionnaire surveys and semi-structured interviews to systematically analyze the current management status and optimization strategies of iCourt's professional competency training courses for lawyers.

The questionnaire consists of two parts: (1). Basic information of participants. (2). Curriculum management evaluation, covering content design, teaching models, resource allocation, management mechanisms, course assessment, and career development support. All items were measured using a five-point Likert scale. Interviews focused on curriculum development, resource support, implementation processes, and outcomes to obtain in-depth management perspectives.

To ensure the scientific validity of the tools, five educational management experts from Chiang Rai Rajabhat University with over 10 years of experience were invited for evaluation. Finally, items with an

IOC (Index of Objective Congruence) value >0.8 were selected to guarantee the validity and reliability of the research tools.

The study participants included iCourt trainees and course administrators. The trainee group comprised lawyers with varying years of legal practice, while the administrators were primarily responsible for course design, operation, and management. To ensure representativeness, We distributed 150 questionnaires and received 133 valid responses, resulting in a response rate of 88.7%, covering trainees from different legal specializations. Additionally, five course administrators and five trainees were selected for interviews to capture nuanced insights that the survey might not reveal.

Data analysis involved both descriptive statistics (means, standard deviations) and inferential statistical methods. Specifically, independent samples t-tests assessed differences in course satisfaction based on participant background (e.g., years of legal practice, region), while one-way analysis of variance (ANOVA) examined variations in course evaluations across different job positions (partner, senior lawyer, trainee lawyer). A significance level of alpha = 0.05 was established for all inferential tests to ensure the reliability of the findings.

Regarding data analysis, we performed statistical analysis on the questionnaire data to calculate the mean values and standard deviations of course satisfaction. The analytical methodology followed the computational formula proposed by Sucharitha (2024:63), specifically:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Here, $\bar{X}$ represents the mean value, $\sum X$ denotes the total score of all respondents' ratings, and n indicates the sample size. The data interpretation criteria were as follows:

- 1.00-1.50 = extremely severe problems/obstacles
- 1.51-2.50 = significant problems/obstacles
- 2.51-3.50 = moderate problems/obstacles
- 3.51-4.50 = minimal problems/obstacles
- 4.51-5.00 = no problems/obstacles

Additionally, thematic analysis was applied to the interview data to identify participants' key perspectives. These qualitative findings were triangulated with the questionnaire data through comparative analysis to further examine the strengths and weaknesses of course management.

This paper conducts an analysis from three aspects: the current situation of iCourt course management, existing problems, and optimization suggestions. The research focuses on factors such as course content, teaching mode, course resources, course management and services, course assessment, and trainees' career development. Through the statistical analysis of questionnaire data and interview research, this paper systematically assesses the management effectiveness of the iCourt training course and puts forward specific suggestions for course optimization, hoping to provide feasible references and improvement directions for the future professional training of lawyers.

Research Results

1. Survey on the current management status of iCourt's professional competency training courses in Beijing

1.1 Demographic characteristics of iCourt training participants

Table 2 Demographic Profile of iCourt Training Participants

Background Characteristics	Category	Frequency	Percentage
Gender	Male	74	55.64
	Female	59	44.36
Province	Beijing	37	27.82
	Guangdong	24	18.05
	Chongqing	15	11.28
	Shanghai	14	10.53
	Fujian	8	6.02
	Hubei	6	4.51
	Jiangsu	4	3.01
	Other provinces	25	18
Age group	41-50 years old	62	46.62
	31-40 years old	54	40.6
	51 years old and above	9	6.77
	20-30 years old	8	6.02
Years of practice	Over 10 years	70	52.63
	4-7 years	27	20.3
	8-10 years	21	15.79
	Less than 1 year	8	6.02
	1-3 years	7	5.26
Position	Senior partner/partner	69	51.88
	Senior lawyer	41	30.83
	Law firm director	17	12.78
	Inter lawyer	6	4.51

As can be seen from Table 2, the proportion of male is 55.64%, which is higher than that of female at 44.36%, indicating that male have a higher participation rate in professional training. The trainees are mainly aged between 31 and 50 (87.22%), mainly middle-aged and young lawyers, and are at a critical stage of career development. Those who have practiced for over 10 years account for 49.63%, indicating that the course is recognized by senior lawyers. Practitioners with 1–3 years of experience account for only 5.26%, and the participation of junior lawyers is relatively low. In terms of professional positions, the participants were predominantly senior partner/partner (51.88%) and Senior lawyer (30.83%), reflecting the program's focus on mid-to-senior level legal professionals.

1.2 Statistical analysis of the current management status of iCourt's professional competency training courses in Beijing

This study categorizes the factors influencing the management of training courses into four key dimensions, with the statistical results as follows:

Table 3 Survey and Statistical Analysis of Satisfaction with the Curriculum Content and Instructional Resources of iCourt Training Courses

Survey items	Mean	SD	Level
1.External professors, former judges, practicing lawyers, and interdisciplinary experts are engaged as lectures or consultants.	3.41	0.65	Moderate
2.Well-structured curriculum modules with systematically designed learning schedules	3.39	0.67	Moderate

3.A user-friendly and fully functional online learning platform is provided.	3.38	0.7	Moderate
4.Personalized learning modules are provided based on participants' level and legal specialization.	3.36	0.69	Moderate
5.The training course is designed around the enhancement of lawyers' professional competencies.	3.33	0.64	Moderate
6.Multi-functional venues and modern teaching equipment support various instructional methods.	3.32	0.58	Moderate
7.Complete course materials are provided (e.g., syllabus, preview materials, case studies, courseware)	3.31	0.78	Moderate
8.Adequate hardware supports group interaction and discussion.	3.29	0.68	Moderate
9.Lecturers are equipped with both legal theoretical knowledge and practical experience.	3.27	0.71	Moderate
Total	3.34	0.68	

As shown in Table 3, the overall satisfaction with the curriculum content and instructional resources of the iCourt training courses is relatively stable, with a mean score of 3.34 and a standard deviation of 0.68, indicating that participants generally recognize the course structure and resource allocation. Among the survey items, the highest-rated was "External professors, former judges, practicing lawyers, and interdisciplinary experts are engaged as lectures or consultants" (mean = 3.41), reflecting positive feedback on the inclusion of external experts. The lowest-rated item was "Lecturers are equipped with both legal theoretical knowledge and practical experience" (mean = 3.27), suggesting that participants have higher expectations regarding instructors' practical competence and teaching performance. Overall, the course structure, curriculum modules, online learning platform, and course materials were well received, showing sufficient resource investment. However, the relatively low score for "Lecturer background and experience" indicates room for improvement in terms of practical teaching depth and instructor selection. In addition, items such as "Personalized learning modules" and "Complete course materials" also reveal a lack of differentiated support tailored to various legal fields and learning stages.

To further examine the differences in satisfaction scores among different groups of trainees, this study conducted inferential statistical analyses. A one-way ANOVA was used to compare satisfaction levels among trainees in different professional positions. The results showed that the "Senior Partner" group reported significantly higher satisfaction with "Personalized Learning Modules" than the "Intern Lawyer" group ($F = 3.84, p < 0.05$), indicating that trainees at different career stages have varying expectations for course design, and that differentiated strategies should be reflected in curriculum planning.

In addition, an independent samples t-test revealed a significant difference in satisfaction with "Course Implementation Effectiveness" between trainees with more than 10 years of practice and those with 1–3 years ($t = 2.17, p < 0.05$). This suggests that the current training program is more aligned with the needs of senior lawyers, while junior trainees may encounter challenges in course comprehension or adaptation.

Table 4 Survey and Statistical Analysis of Satisfaction with the Management and Service Delivery Systems of iCourt Training Courses

Survey items	Mean	SD	Level
Execution capability of the course service team	3.39	0.55	Moderate

Survey items	Mean	SD	Level
Completeness of the course syllabus (including objectives, outline, instructors, schedule)	3.38	0.62	Moderate
Reasonableness and feasibility of course content and arrangement	3.37	0.66	Moderate
Rationality of training period and class schedule design	3.34	0.71	Moderate
Clarity, scientific basis, and effectiveness of the curriculum evaluation system	3.32	0.8	Moderate
Establishment of a dedicated teaching and research unit for lawyers' professional development	3.26	0.78	Moderate
Enhance the system for extracurricular practice and peer exchange	3.24	0.71	Moderate
Total	3.33	0.69	

As shown in Table 4, the overall satisfaction with the management and service delivery systems of the iCourt training courses is relatively stable, with a mean score of 3.33 and a standard deviation of 0.69, indicating that trainees generally acknowledge the course system, but there is still room for improvement. The highest-rated item is "Execution capability of the course service team" (mean = 3.39), showing that participants positively evaluated the team's efficiency and support throughout the training. The lowest-rated item is "Enhance the system for extracurricular practice and peer exchange" (mean = 3.24), suggesting that while such mechanisms exist, they are not yet fully aligned with trainees' needs in terms of implementation safeguards and role clarity. Overall, the iCourt program performs well in areas such as syllabus completeness, course content design, and team execution. However, the relatively low scores for the extracurricular practice system and the establishment of a dedicated teaching and research unit (mean = 3.26) indicate the need to further strengthen practical engagement mechanisms and ensure that teaching and research efforts are more closely integrated with the realities of legal practice.

Table 5 Survey and Statistical Analysis of Satisfaction with iCourt Training Courses Implementation

Survey items	Mean	SD	Level
1.Completion of the training course as scheduled	3.34	0.61	Moderate
2.Integration of theoretical knowledge with practical application	3.32	0.65	Moderate
3.Learning outcome presentations and peer exchange activities	3.29	0.65	Moderate
4.Curriculum planning and teaching standards	3.29	0.63	Moderate
5.Learning records and assessment system	3.29	0.73	Moderate
6.Students' independent learning and reflection during the course	3.28	0.71	Moderate
7.Industry-related exchange activities relevant to the course	3.26	0.66	Moderate
8.Participation in at least one professional practice course	3.25	0.66	Moderate
Total	3.29	0.66	

As shown in Table 5, the overall satisfaction with the implementation of the iCourt training courses is relatively stable, with a mean score of 3.29 and a standard deviation of 0.66, indicating that the course execution is generally well-received but still has room for refinement. The highest-rated item is "Completion of the training course as scheduled" (mean = 3.34), showing that the training schedule was well managed and largely adhered to. The lowest-rated item is "Participation in at least one professional practice course" (mean = 3.25), reflecting a lack of sufficient engagement or depth in practice-oriented modules. Other relatively lower-scoring items include "Industry-related exchange activities relevant to the course" (3.26) and "Students' independent learning and reflection during the course" (3.28), suggesting that although the course supports knowledge delivery, its capacity to foster deeper interaction, applied thinking,

and real-industry immersion remains limited. Overall, the course planning and learning environment are considered adequate, but the findings highlight a need to further strengthen experiential learning opportunities, especially through richer case simulations, collaborative tasks, and cross-sector exchanges. Enhancing the depth and accessibility of practice courses would improve the overall learning experience and ensure better alignment with lawyers' real-world competency needs.

Table 6 The overall satisfaction survey statistics of iCourt training courses on the improvement of trainees' professional qualities and abilities

Survey items	Mean	SD	Level
1.Lecturers' use of case-based teaching and practical guidance	3.4	0.65	Moderate
2.After-course industry exchange and sharing activities	3.37	0.65	Moderate
3.Learning in emerging industry sectors	3.34	0.68	Moderate
4.Applied relevance of faculty-delivered instructional content in professional legal training	3.34	0.68	Moderate
5.Specialization and Structural Stability of the Curriculum Framework	3.34	0.68	Moderate
6.Contribution of course development to industry knowledge sharing	3.33	0.59	Moderate
7.The courses improve student's professional qualities and abilities	3.31	0.68	Moderate
8.Professional quality of In-Class simulation project outcomes	3.26	0.76	Moderate
Total	3.34	0.67	

As shown in Table 6, the overall satisfaction with the effectiveness of iCourt training courses in improving trainees' professional qualities and abilities is relatively high, with a mean score of 3.34 and a standard deviation of 0.67, indicating that the courses are generally recognized for their professionalism and practical relevance. The highest-rated item is "Lecturers' use of case-based teaching and practical guidance" (mean = 3.40), suggesting strong approval of instructors' applied teaching methods and real-world insights. The lowest-rated item is "Professional quality of In-Class simulation project outcomes" (mean = 3.26), reflecting concerns over the depth and realism of simulated legal practice. Other high-scoring items include "After-course industry exchange and sharing activities" (3.37) and "Learning in emerging industry sectors" (3.34), showing that the program is responsive to evolving legal trends. Overall, the data indicate that while the curriculum structure is sound and application-focused, it still leans heavily on practitioner experience and lacks sufficient integration of legal research, theoretical updates, and interdisciplinary innovation. To improve, iCourt should enhance the design and delivery of simulation projects, broaden exposure to complex legal scenarios, and balance practical teaching with academic depth and innovation capacity.

2. Problem analysis of iCourt's professional competency training program management in Beijing based on interview findings

This study supplemented the quantitative survey research with in-depth interviews of iCourt program administrators (5 persons) and trainees (5 persons) to better understand existing challenges and potential improvements in the training program's management and implementation. The interviews were structured around four core dimensions: curriculum development, teaching resources and support, program implementation process, and implementation outcomes. Key interview findings are summarized as follows:

Module	Key Interview Points	Problem Analysis	Direction of Improvement
Curriculum Development	Course Design Concept: The iCourt curriculum is centered on	The current research mechanism lacks	Establish a dynamic feedback mechanism

Module	Key Interview Points	Problem Analysis	Direction of Improvement
Foundations	the practical needs of legal professionals, combining theoretical foundations with practical skills, with a strong emphasis on applicability and professional orientation. Coverage of Emerging Fields: The curriculum is gradually expanding into domains such as AI law and digital transformation; however, insufficient depth is observed in specialized areas like data privacy and blockchain..	responsiveness to emerging practitioner needs. Course design in emerging fields remains too broad, lacking detailed case studies and deep exploration.	to continuously refine course content through regular surveys and industry input. Strengthen the development of specialized courses in emerging legal domains, incorporating industry-based case studies and in-depth analysis.
Teaching Resources and Support	Quality of Resources: The program offers abundant teaching materials, including experienced instructors and practical case studies, which collectively ensure the achievement of instructional objectives. Personalized Support: Courses are recommended via the learning platform based on participants' professional backgrounds and learning progress, facilitating the construction of personalized learning pathways.	Lack of personalized course recommendations increases students' burden in course selection. Some technical components, such as the online learning platform, were found to be limited in functionality, with concerns raised about system stability and user-friendliness.	Enhance the learning platform with intelligent recommendation features that suggest suitable course modules based on learners' professional backgrounds and learning objectives. Improve the platform's technical performance to ensure smooth operation and user-friendly experience.
Program Implementation Process	Instructional Monitoring: Learning progress is tracked through surveys and assessments, though the lack of real-time monitoring remains a limitation	Real-time monitoring and interaction are insufficient to support immediate learning needs.	Introduce additional real-time interaction tools, including live Q&A sessions and online discussion forums.

Module	Key Interview Points	Problem Analysis	Direction of Improvement
	Teaching Format: A hybrid model combining online and offline instruction is widely preferred—online sessions support knowledge transfer, while offline sessions emphasize case analysis and practical skill development.	Online and offline content are not well integrated, resulting in fragmented or repetitive learning experiences.	Improve the integration between online and offline sessions to ensure content continuity and eliminate redundancy.
Implementation Outcomes	Skill Enhancement: Participants report significant improvement in practical competencies, particularly in contract review, litigation strategy, and negotiation skills Learner Experience: There is a strong demand to increase the proportion of practical sessions and simulation cases, as well as to extend time allocated for post-session reflection and discussion. Learner Experience: There is a strong demand to increase the proportion of practical sessions and simulation cases, as well as to extend time allocated for post-session reflection and discussion.	The limited quantity and depth of practical case studies restrict participants' opportunities for hands-on training. Group review sessions are too short, limiting reflective discussion and feedback. Enhance the design of career development modules by incorporating planning guidance and industry trend analysis.	Enhance the number and complexity of simulation cases, incorporating scenario-based analysis to deepen practical engagement. Extend group discussion and review sessions to allow more opportunities for peer exchange and learning consolidation. Enhance the design of career development modules by incorporating planning guidance and industry trend analysis.

3. Recommendations for optimizing the management of iCourt's professional competency training program in Beijing

Through in-depth interviews with iCourt course managers and students, this article further analyzes the main problems in the management and implementation of current lawyer professional competence training courses based on a questionnaire survey. Based on the CIPP evaluation model framework, this study summarizes the key shortcomings in training course management and proposes the following optimization strategies to enhance the scientificity, practicality, and occupational adaptability of course management.

(1) Optimizing the dynamic research mechanism for curriculum development: At present, iCourt has initially established a course system guided by professional needs in course development, but its response to industry changes and emerging legal fields is not sensitive enough. Although the course content has covered fields such as artificial intelligence law and digital transformation, it still shows

weakness in specific areas such as data privacy and blockchain compliance. Therefore, it is recommended to establish a systematic dynamic research and feedback mechanism, regularly collect emerging demands and practical issues in the legal industry, and adjust the course design direction in a timely manner. Meanwhile, external experts with industry-specific backgrounds or practitioners providing case studies should be incorporated to enhance the depth and practical relevance of courses in emerging fields.

(2) Enhancing intelligent matching of teaching resources: While iCourt currently maintains a high-caliber faculty team and instructional resources, there remains room for improvement in personalized recommendation systems and technical support capabilities. Suggest introducing an intelligent system based on learning behavior analysis to help students efficiently match course modules that are suitable for their own growth path; At the same time, optimize the interface design and operational stability of the learning platform to ensure its convenience and interactivity, and enhance the learning experience for students.

(3) Optimizing the course implementation process: Interviews show that students generally recognize the combination of online and offline teaching modes, but also point out problems such as poor connection and weak interactivity between the two. In response to this phenomenon, it is recommended to strengthen the structural coordination between online content and offline practice in the course design stage, ensuring logical coherence of knowledge points and tight connection of links. Further more, the online platform's interactive functionalities should be enhanced through the implementation of real-time Q&A sessions, group discussion modules, and simulated practical exercises to improve learner engagement and immersion.

(4) Expanding career development module: Training courses have achieved significant results in helping students improve their professional abilities, but the systematic guidance for career development is still insufficient. It is recommended to add modules such as career planning, industry trend analysis, and job search guidance to the curriculum system to help students make clearer judgments on legal career path selection and enhance the long-term value orientation of the course.

Conclusion

This paper systematically analyzes the management status of iCourt lawyers' professional ability training course, and finds that it has some advantages in the cultivation of legal practice ability. The course content is obviously oriented to practice, the teaching staff is strong, and the training effect is generally recognized by students. However, the study also found that the iCourt course still has room for improvement in terms of course personalization, interactive learning experience, cross-border industry cooperation, internationalization, etc.

The study suggests that iCourt should further optimize the course structure, strengthen the application of legal science and technology and digital teaching, improve practical training and industry cooperation, and establish a scientific course evaluation system to improve the effectiveness of lawyer training.

Moreover, the future development of legal vocational education should pay more attention to interdisciplinary integration and international cooperation, so as to enhance the global competitiveness of legal talents and make legal training more in line with the needs of the modern legal market.

The conclusion of this paper not only has practical guiding significance for the optimization of iCourt curriculum management, but also provides a reference for the reform of legal vocational education in China.

Discussion

The results of this paper validate the positive role of iCourt's training courses in the cultivation of lawyers' professional capabilities, and further reveal the optimization directions in terms of curriculum management and teaching resources. The research shows that although iCourt's courses perform well in practical training, industry exchanges, and the enhancement of professional qualities, there is still room for improvement in curriculum personalization, digital teaching support, and interactive learning experiences. The research findings are consistent with the theory of the CIPP evaluation model (Suri & Hariyati. 2024: 45), indicating that the effectiveness of a curriculum not only depends on the curriculum content but is also closely related to the input, implementation process, and outcome evaluation of the curriculum. This study further indicates that in practical training management, the CIPP model is not just an evaluation tool, but more like a "feedback system" for continuously optimizing courses.

Compared with international legal professional training standards, it is found that iCourt's courses still have certain gaps in practical orientation, digital learning, and course evaluation. For example, the UK's Solicitors Qualifying Examination (SQE) system explicitly requires passing practical skills assessments, emphasizing professional abilities such as simulated cases, client interviews, and legal writing (Kharitonova & Sannikova. 2022: 34). American law schools generally establish legal clinics, mock courts, and legal practice programs, where trainees complete practical training tasks in real legal service scenarios (The Making of iCourts. 2022: 12). By comparison, iCourt's current practical modules mainly focus on case analysis and online simulations, lacking practical training opportunities involving real clients or courtroom environments.

Furthermore, from the perspective of digital teaching standards, legal training institutions in Europe and America commonly adopt LMS systems integrating AI-driven functions including learning tracking, real-time feedback, and intelligent recommendations (Ignjatović. 2024: 91), while iCourt's online platform still primarily emphasizes traditional course presentations and material downloads, deficient in dynamic learning path management and personalized feedback mechanisms.

Regarding course evaluation mechanisms, European and American legal education standards typically combine formative assessment with summative assessment, and regard trainees' practical performance as the core indicator for course evaluation (Acosta et al.. 2024: 55). However, iCourt's current evaluation system still mainly relies on student satisfaction surveys and course completion status, having not yet fully established a systematic evaluation model based on practical performance.

The research results also align with international legal education trends that emphasize practice-oriented and interdisciplinary integrated training models (Belov. 2023: 212). In the future, iCourt should draw on international experience by: introducing more interdisciplinary content (such as legal technology and international commercial rules) into its course design; strengthening practical training in real scenarios; and improving its digital learning platform to achieve convergence with world-class legal training institutions.

Research Recommendations

Recommendations from this study

(1) Optimize the curriculum structure and personalized learning paths: The current course setup is relatively fixed, while the learning needs of students vary. It is suggested to establish a more flexible course module system, combine the students' professional background and development needs, provide personalized recommendation services, and enhance the pertinence and practicality of learning. Special attention should be paid to the professional growth paths of lawyers in specific legal practice fields. The

courses should be divided into beginner, intermediate, and advanced development channels, and the platform system should intelligently guide students to plan their learning paths.

(2) Enhance practical training and industry cooperation: There is still room for improvement in the practical training of the current curriculum. It is suggested to add practical training programs such as mock courts, legal clinics, and corporate legal services, and establish long-term cooperation mechanisms with law firms, legal service companies, courts and other institutions to help students better understand legal practice and improve their practical operation skills (Anna, 2021:88). It is recommended to regularly develop cross-platform training tasks based on "simulations of real lawyer business", and invite practical mentors from corporate legal departments, judges, and senior partner lawyers to provide guidance, further narrowing the gap between training and actual business operations.

(3) Improve the course evaluation and feedback mechanism: the current course evaluation method is relatively simple. It is suggested to establish a data-driven course feedback system, optimize teaching strategies through students' learning behavior analysis, improve the quality of the course, and continuously adjust the teaching content according to the students' feedback. Specific measures can include: building a dynamic course evaluation system, introducing students' learning trajectory tracking, comprehensively analyzing multidimensional data such as course completion, participation and interaction frequency, and issuing a course optimization briefing after each course, forming an optimization process of "closed-loop feedback +continuous iteration".

Future research directions

(1) Exploration of interdisciplinary legal training: the legal industry is integrating with technology, economy and other fields. Future research can explore how to integrate emerging technologies such as AI, blockchain and digital economy into legal training courses, improve lawyers' interdisciplinary practical ability, and make them better adapt to the needs of the future legal market (Breidenbach. 2020: 112).

(2) Internationalization path of legal vocational education: at present, domestic legal training is mainly based on local laws, and the degree of internationalization is low.

(3) Future research can explore how to cooperate with international legal education institutions to promote the cultivation of global legal talents, enhance the international competitiveness of domestic legal training institutions, and make domestic lawyers have a more international perspective (Acharya. 2021: 64).

References

- Alammary, A. (2022). **Blended learning models for introductory programming courses: A systematic review.** *Education and Information Technologies*, 27, 957–983.
- Acharya, M. (2021). **Globalizing Legal Education: Trends and Challenges in International Legal Training.** *International Journal of Law and Education*, 19(1), 64–70.
- Acosta, A., Rodriguez, L., & Ferreira, M. (2024). **Enhancing legal education through practical performance assessment: A comparative analysis.** *Journal of Legal Education Innovation*, 18(2), 55–60.
- Anna, K. (2021). **Developing practical legal skills: Best practices in legal training programs.** *Journal of Legal Practice and Education*, 16(3), 88–93.
- Belov, S. (2023). **Integrative approaches to interdisciplinary legal education.** *European Journal of Legal Pedagogy*, 9(3), 212–219.

- Breidenbach, J. (2020). Law and Technology: Integrating Legal Education with AI and Blockchain. *Legal Education Review*, 12(2), 112–117.
- iCourts. (2022). *The Making of iCourts: A Centre of Excellence for International Courts*. University of Copenhagen, Faculty of Law. pp. 12–15.
- Ignjatović, G. (2024). Digital learning in legal education: Educational policies, practices, and potentials of pedagogy-driven digital integration. *Facta Universitatis, Series: Law and Politics*, 22(1), 77–97.
- Kharitonova, D. A., & Sannikova, I. A. (2022). Practical orientation of legal education: Foreign experience and implementation in national systems. *Legal Education Review*, 33(1), 101–108.
- Kharitonova, T. V., & Sannikova, L. A. (2022). Practice-oriented legal education: International experience and national adaptation. *Journal of Legal Studies and Education*, 39(1), 34–41.
- Liu, Y., & Zhang, H. (2021). Reforming practical legal education through mock trial innovation. *Journal of Legal Education Reform*, 12(2), 123–130.
- Multazam, M. (2020). Distance learning in legal education: Impact and challenges. *International Journal of Law and Education*, 12(1), 28–35.
- Pallathadka, H., & Pallathadka, L. (2022). Bridging the gap between legal education and practice in China. *Asian Journal of Legal Studies*, 14(3), 278–284.
- Singh, J., & Thurman, A. (2019). How blended learning can support education equity: A review of literature. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 1–16.
- Song, M., & Fan, L. (2024). Transformation of legal education in China: From theory to practice. *Modern Legal Education*, 18(1), 201–218.
- Suartha, I. D. M., & Martha, I. (2020). Moot court as learning method for bachelor of law: Towards progressive legal education. *Kertha Patrika*, 42(3), 45–52.
- Sucharitha, K. S. G. (2024). An overview on evaluation of training program. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management*, 8(1), 61–65.
- Suri, M., & Hariyati, R. T. S. (2024). Application of the CIPP evaluation model in health professional training: Implications for program improvement. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(1), 44–52.
- Simons, R., & McGuinness, C. (2015). Global legal literacy: Building cross-border legal competencies. *Journal of International Legal Education*, 9(3), 120–128.
- Tian, Y., & Zhao, Q. (2024). On the reform and development of practice teaching of undergraduate law—Taking the moot court course as an example. *Journal of Educational Research and Policies*, 6(8), 12–18.
- The Making of iCourts. (2022). *The Danish National Research Foundation’s Centre of Excellence for International Courts*. University of Copenhagen, Faculty of Law. pp. 2–19.
- Voskobitova, M. (2021). Online simulations for teaching professional legal skills. *Kutafin Law Review*, 8(4), 519–545.
- Volosova, N., & Sabitaeva, L. (2023). Application of artificial intelligence in legal training programs: Personalization and effectiveness. *Journal of Modern Legal Technology*, 11(1), 44–52.
- Wang, L. (2022). The role of legal technology in enhancing student engagement in law schools. *Legal Education and Practice*, 8(4), 88–95.

- Xiong, H., Ling, C., & Li, Y. (2021). Digital transformation of legal education: Trends and innovations. *Legal Technology and Education Review*, 5(2), 66–73.
- Yu, X. (2024). Research on the training path of Chinese foreign-related lawyers from an international perspective. *Modern Law Research*, 12(1), 55–61.
- Zhu, Z. (2021). The transition from general education to legal practice education based on CIPP model. In *Proceedings of the 2021 2nd Artificial Intelligence and Complex Systems Conference* (pp. 211–217). Atlantis Press.

รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
THE SMALL SCHOOL MANAGEMENT MODELS AFFECTING EDUCATIONAL
QUALITYUTHAI THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

สมาพร ลิ้มยรัตน์¹
Samaporn Leepairat¹

Corresponding Author E-mail: samapornr18@gmail.com.

Received: Aug 19, 2025; Revised: Sep 04, 2025; Accepted: Sep 05, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา 3) ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครูจำนวน 124 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารงาน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด 2) รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ การวัดผลประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบพบว่ามีเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 4) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนจากรายงานสถานศึกษาประจำปี สูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา โรงเรียนมีนวัตกรรมการบริหาร ผู้เกี่ยวข้องความพึงพอใจต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหารจัดการ , โรงเรียนขนาดเล็ก , คุณภาพการศึกษา

¹รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

¹ Deputy Director of the Educational Service Area Office, Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1

Abstract

This research aimed to 1) study the management conditions of small schools that impact educational quality, 2) develop a management model for small schools that impact educational quality, 3) trial the implementation of a management model for small schools that impact educational quality, and 4) evaluate the impact of the management model for small schools on educational quality. This mixed-methods study used a stratified sample size. The sample consisted of 39 school administrators, and 182 teachers, drawn from the total population. The data were collected through interviews and questionnaires. Data were analyzed using means, standard deviations, and content analysis.

The results revealed that: 1) The current management conditions for small schools are at a high level, with the most desirable conditions. Regarding the needs, when considering the management scope, academic management was the most important. 2) The management model for small schools that impacts educational quality includes; 1) principles and concepts, 2) objectives, 3) content, 4) processes, 5) measurement and evaluation, 6) success conditions. The experts found that the model was appropriate. 3) The results of the trial implementation of the management model for small schools that impact educational quality were at a high level. Can be put into practice, there was practice at the highest level. 4) Results of the evaluation of the management model of small schools, results of the evaluation of student quality from the annual school report were higher than the previous year. The school had management innovations. Those involved were satisfied with the model at the highest level.

Keywords : Management Model, Small Schools, Educational Quality

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ให้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็วและหลากหลาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา การยกระดับคุณภาพผู้เรียนจึงถือเป็นพันธกิจสำคัญของรัฐ โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 อาทิ ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม ทั้งนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ด้านการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 4)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยเน้นความทั่วถึงและความเสมอภาคทางการศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีจำนวนมากกว่า 15,000 โรงเรียนทั่วประเทศ และมักเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) นโยบายสำคัญ ได้แก่ การจัดตั้งเครือข่ายโรงเรียน (School Cluster) เพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนในทุกพื้นที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพเท่าเทียมกัน ตลอดจนเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ด้านการศึกษา

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 พบว่ามีโรงเรียนส่วนใหญ่จัดอยู่ในประเภทโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งประสบปัญหาหลักหลายประการ ได้แก่ การมีนักเรียนจำนวนน้อย ครูไม่ครบชั้นเรียน ครูสอนไม่ตรงตามวิชาเอก ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่ามาตรฐานระดับประเทศ อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยี และงบประมาณ รวมทั้งบุคลากรสายสนับสนุนไม่เพียงพอ ทำให้ภาระงานของครูสูงและไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1, 2567: 43)

จากบริบทและข้อจำกัดดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่เหมาะสมกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรูปแบบดังกล่าวควรมีความครอบคลุมทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากรบุคลากรและงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครู การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อันจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบการศึกษาในระดับพื้นที่ และสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน

1. แนวคิดการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

Alsammarry, Sirisuthi, & Duangcharthom (2016: 247) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรพัฒนาระบบการบริหารแบบองค์รวม โดยใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ครอบคลุมการจัดการด้านบุคลากรงบประมาณ หลักสูตร และการประเมินคุณภาพ เพื่อให้โรงเรียนขนาดเล็กมีระบบบริหารที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่น

Buaraphan, Inrit, & (2018: 491) เสนอว่า การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็กควรเน้นการสอนแบบหลายระดับ (Multigrade Teaching) การปรับใช้หลักสูตรกับบริบทท้องถิ่น และการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ช่วยให้ครูมีความพร้อมและผู้บริหารสามารถจัดทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม

OECD (2021) กล่าวว่า โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทควรใช้แนวทางการรวมเครือข่าย (Cluster Model) เพื่อบริหารทรัพยากรร่วมกัน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล

คณิตพงศ์ พิมพ์มีลาย (2567: 114) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องใช้หลักธรรมาภิบาลและภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม เช่น การบริหารตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งช่วยให้ผู้บริหาร ครู และชุมชนมีแรงจูงใจและร่วมมือกันยกระดับคุณภาพการศึกษา

วรันทิพย์ ใจดี (2567: 123) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรเน้นการบูรณาการ (Integrated Management) ทั้งด้านวิชาการ การพัฒนาครู การบริหารงบประมาณ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับคุณภาพผู้เรียน

ศรัณย์ โพธิ์บาย และกฤตภูมิ ขมิณวิเศษ (2565: 67) แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวทางที่สำคัญที่สุดมีดังนี้ โรงเรียนจัดตั้งคณะ กรรมการพัฒนาหลักสูตรที่มีตัวแทนจากทุกฝ่าย สำรวจความต้องการของผู้เรียนและชุมชน บูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีระบบติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) การเสริมสร้างคุณธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อเป็นองค์ประกอบในส่วนของเนื้อหาของรูปแบบ

2. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) (2012:29) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาในมุมมองของผลลัพธ์ที่วัดผลได้จริง (outcomes-based) โดยมุ่งเน้นที่ความสามารถของผู้เรียนในการนำความรู้และทักษะไปใช้ในชีวิตจริง ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพผู้เรียน การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานสากล ช่วยให้แต่ละประเทศสามารถเปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนของระบบการศึกษาของตนเองกับประเทศอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

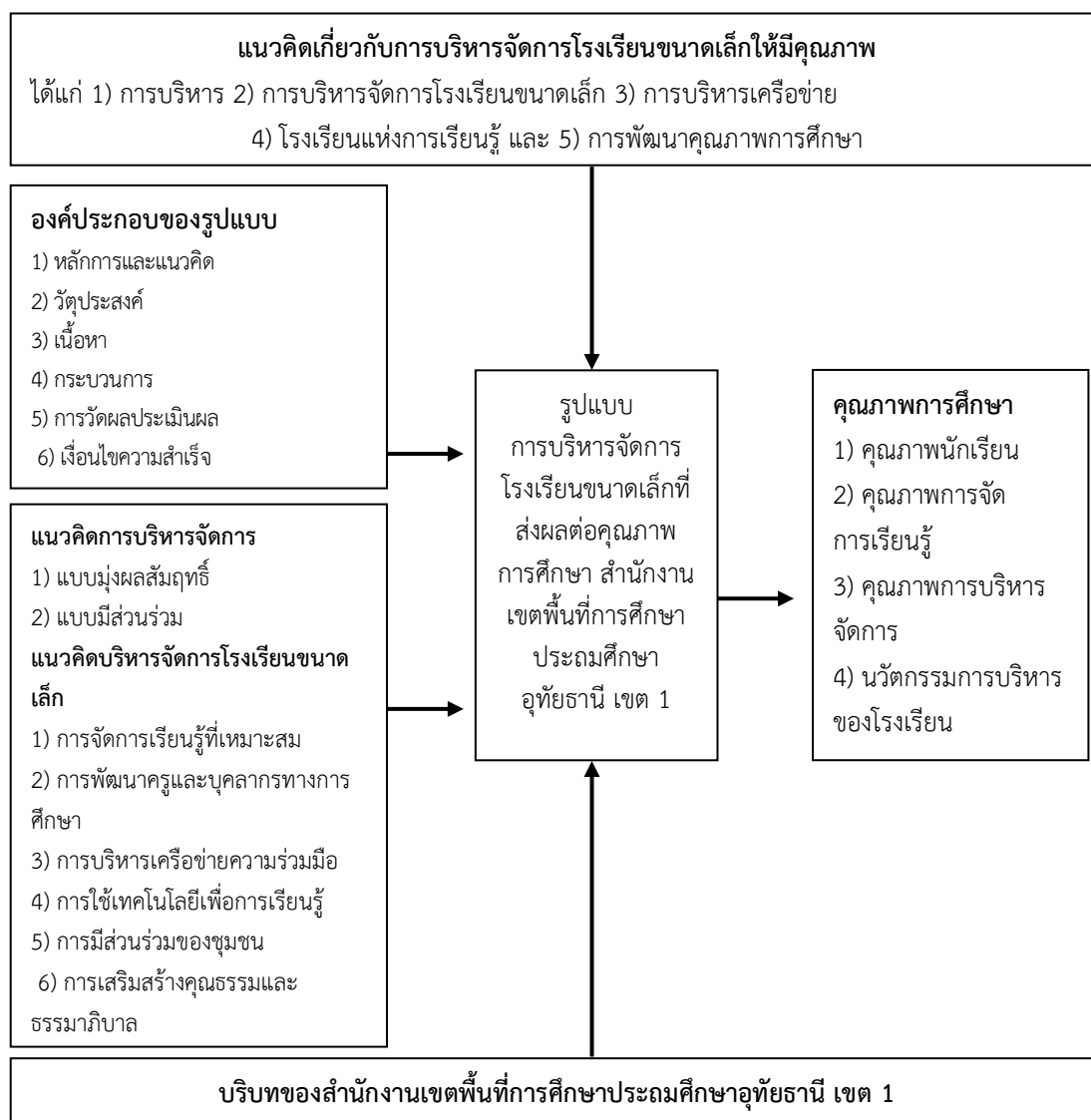
องค์การยูเนสโก (UNESCO ,2015 :51) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างการศึกษาที่ครอบคลุมและเท่าเทียม (Inclusive and Equitable Education) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน มองว่าการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 (SDG 4) ที่มุ่งสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 : 81) มุ่งเน้นความหมายของคุณภาพการศึกษาในแง่ของการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติและการบรรลุเป้าหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่คุณภาพผู้เรียน: วัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 คุณภาพครู: วัดจากการมีคุณวุฒิที่ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะการสอนที่หลากหลาย และการพัฒนานตนเอง คุณภาพผู้บริหาร: วัดจากการมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และ

สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของสถานศึกษา: วัดจากระบบบริหารจัดการ หลักสูตร กิจกรรม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรเน้นการมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ โดยใช้ข้อมูลมา ปรับปรุงการสอน พร้อมทั้งสร้างการศึกษาที่ครอบคลุมและเท่าเทียม ที่รู้จักและพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล และวางแผนการ บริหารจัดการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และ ยกระดับคุณภาพของโรงเรียนอย่างรอบด้าน

สรุปผลการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดจากการทบทวนนวัตกรรม มาเป็นส่วนหนึ่งในการเก็บข้อมูล และร่างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีการผสมวิธี มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร บทความ วารสาร ข้อมูลจากรายงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน 2) ครู จำนวน 182 คน รวม 221 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด 2) ครู จำนวน 124 คน โดยใช้ตารางเครซี มอร์แกนในการกำหนดขนาดกลุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้น รวมทั้งสิ้น 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยมีค่าความเที่ยงตรง (Validity) เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ วารสาร ข้อมูลจากรายงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

2. ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการด้วยตนเอง และวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษา ด้านนิเทศการศึกษาและด้านการวิจัย จำนวน 9 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
2. แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 10 ด้าน ได้แก่ ความครบถ้วนของเนื้อหา, ความถูกต้องของข้อมูล, ความชัดเจนของวัตถุประสงค์, โครงสร้างและรูปแบบการนำเสนอ, ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก, แนวปฏิบัติ, เครื่องมือ/แบบฟอร์มประกอบการใช้คู่มือ, การนำไปใช้จริง, การปรับปรุงและพัฒนา และความเข้าใจง่าย

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยร่างรูปแบบ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน การวิเคราะห์เนื้อหาการสนทนากลุ่ม
2. นำรูปแบบ มาจัดทำเป็นคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยส่งคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน 2) ครู จำนวน 182 คน รวม 221 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด 2) ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูโรงเรียนละ 2 คน จำนวน 78 คน รวมทั้งสิ้น 117 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมการก่อนการทดลองใช้

ระยะที่ 2 การดำเนินการทดลองใช้

ระยะที่ 3 การกำกับ ติดตามประเมินผลการทดลองใช้

ระยะที่ 4 การสะท้อนผลการทดลองใช้

2. ศึกษาผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการสะท้อนผลโดยการจัดประชุม แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษา ด้านนิเทศการศึกษา จำนวน 9 ท่าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน 2) ครู จำนวน 182 คน รวม 221 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด 2) ครู จำนวน 182 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด รวม 221 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

2. แบบบันทึกการเก็บข้อมูลคุณภาพการศึกษา จากการสังเคราะห์รายงานสถานศึกษาประจำปี

3. แบบบันทึกนวัตกรรมการบริหารของโรงเรียน

4. แบบสอบถามเพื่อการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประเมินรูปแบบด้วยตนเอง นำผลมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ผู้วิจัยการเก็บข้อมูลคุณภาพการศึกษา จากการสังเคราะห์รายงานสถานศึกษาประจำปี

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา จำแนกตามรายด้านของขอบข่ายการบริหาร [n= 221]

การบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความสำคัญ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1.การบริหารงานวิชาการ	3.77	0.72	มาก	4.66	0.43	มากที่สุด	0.235	1
2.การบริหารงานบุคคล	3.80	0.64	มาก	4.68	0.53	มากที่สุด	0.232	2
3.การบริหารงาน งบประมาณ	3.81	0.80	มาก	4.66	0.65	มากที่สุด	0.224	3
4.การบริหารงานทั่วไป	3.89	0.74	มาก	4.73	0.32	มากที่สุด	0.218	4
เฉลี่ย	3.82	0.67	มาก	4.68	0.44	มากที่สุด	0.227	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ จำนวน 3 ข้อแรก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารทั่วไป ($\bar{X}=3.89$, S.D.=0.67)การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.80) และการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.64) สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ จำนวน 3 ข้อแรก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.32) การ

บริหารงานบุคคล ($\bar{X}$ =4.68, S.D.= 0.53) การบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.65)และ การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}$ =4.66, S.D.=0.43)

เมื่อพิจารณา ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับที่ 1 การบริหารงานวิชาการ ($PNI_{modified}$ =0.235) ลำดับที่ 2 การบริหารงานบุคคล ($PNI_{modified}$ =0.232) ลำดับที่ 3 การบริหารงานงบประมาณ ($PNI_{modified}$ =0.224) และลำดับที่ 4 การบริหารงานทั่วไป ($PNI_{modified}$ =0.218)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

2.1 รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ การวัดผลประเมินผล เงื่อนไขความสำเร็จ รายละเอียด ดังนี้

หลักการและแนวคิดของรูปแบบ ได้แก่ หลักการการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. **หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management)** เป็นการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้จริง ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) จากการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน มาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และช่องว่างทางการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. **หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management)** เป็นการบริหารจัดการที่ให้ ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ทุกภาคส่วน ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน ในการร่วมกันตัดสินใจ วางแผน และดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกันและตอบสนองต่อ ความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความร่วมมือและสร้างความรู้สึกร่วมกัน (Shared Ownership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

1. เพื่อมีแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อพัฒนาคูณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

เนื้อหาของรูปแบบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ 4) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 5) การมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) การเสริมสร้างคุณธรรมและธรรมาภิบาล

กระบวนการของรูปแบบ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินงานตามแผน 3) การเรียนรู้ และ 4) การประเมินและปรับปรุง

การประเมินผล 1) การประเมินผลการดำเนินงานตามรูปแบบ 2) การประเมินผลคุณภาพการศึกษา 3) การประเมินผลนวัตกรรมการบริหารของโรงเรียน

เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่

- 1) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมุ่งพัฒนาคูณภาพ
- 2) การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย อย่างต่อเนื่อง
- 3) การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
- 4) การใช้กระบวนการโรงเรียนแห่งการเรียนรู้
- 5) การมีระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52 , S.D.=0.58) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา [n= 221]

องค์ประกอบของรูปแบบ	ผลการประเมิน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หลักการและแนวคิด	4.67	0.47	มากที่สุด	1
2. วัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด	2
3. เนื้อหา	4.50	0.61	มาก	3
4. กระบวนการ	4.67	0.47	มากที่สุด	1
5. การวัดผลประเมินผล	4.44	0.53	มาก	4
6. เงื่อนไขความสำเร็จ	4.56	0.53	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	4.52	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมของรูปแบบโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.52$, S.D.=0.58) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ องค์ประกอบด้านหลักการและแนวคิดและกระบวนการ ($\bar{X}= 4.67$, S.D.=0.47) วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X}= 4.56$, S.D.=0.53) เนื้อหา ($\bar{X}= 4.50$, S.D.=0.61) และการวัดผลประเมินผล ($\bar{X}= 4.44$, S.D.=0.53)

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบ พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.40) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียน ขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา [n= 221]

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความครบถ้วนของเนื้อหา	4.85	0.36	มากที่สุด	2
2. ความถูกต้องของข้อมูล	4.80	0.40	มากที่สุด	6
3. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์	4.82	0.38	มากที่สุด	4
4. โครงสร้างและรูปแบบการนำเสนอ	4.77	0.41	มากที่สุด	7
5. ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก	4.83	0.39	มากที่สุด	3
6. แนวปฏิบัติ	4.86	0.35	มากที่สุด	1
7. เครื่องมือ/แบบฟอร์มประกอบการใช้คู่มือ	4.75	0.43	มากที่สุด	8
8. การนำไปใช้จริง	4.80	0.40	มากที่สุด	6
9. การปรับปรุงและพัฒนา	4.81	0.39	มากที่สุด	5
10. ความเข้าใจง่าย	4.83	0.38	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	4.82	0.40	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.40) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ แนวปฏิบัติ ($\bar{X}= 4.86$, S.D.=0.35) ความครบถ้วนของเนื้อหา ($\bar{X}= 4.85$, S.D.=0.36) ความเข้าใจง่าย ($\bar{X}= 4.83$, S.D.=0.38) ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก ($\bar{X}= 4.83$, S.D.=0.39)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา นำไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 39 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ในระยะเวลา 6 เดือน (เดือนมีนาคม - เดือนกรกฎาคม 2568) โดยแบ่งการทดลองใช้เป็น 4 ระยะ

ระยะที่ 1 การเตรียมการและวางแผนการดำเนินการตามรูปแบบ โดยการประชุมชี้แจงและร่วมวางแผนการดำเนินการตามคู่มือ

ระยะที่ 2 การดำเนินการตามรูปแบบ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนขนาดเล็กร่วมกันขับเคลื่อนตามรูปแบบ การจัดอบรมพัฒนา และการนำไปขยายผลในสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การวัดและประเมิน โดยการนิเทศ กำกับติดตาม และจัดเก็บข้อมูลการดำเนินการตามรูปแบบ พร้อมทั้งสะท้อนผลการพัฒนา

ระยะที่ 4 การปรับปรุงและพัฒนา

ผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู พบว่าการดำเนินการตามรูปแบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา [n= 221]

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.60	0.54	มากที่สุด	1
ด้านการบริหารบุคลากร	4.53	0.57	มากที่สุด	4
ด้านการบริหารงบประมาณ	4.51	0.57	มากที่สุด	5
ด้านการบริหารทั่วไป	4.59	0.54	มากที่สุด	2
ผลที่เกิดกับคุณภาพการศึกษา	4.57	0.55	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	4.57	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า การดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.54) ด้านการบริหารเครือข่ายและชุมชน ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.54) ผลที่เกิดกับคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.55) ด้านการบริหารบุคลากร ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.57) และ ด้านการบริหารงบประมาณและทรัพยากร ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.57)

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

4.1 การประเมินรูปแบบ ด้านข้อมูลคุณภาพการศึกษา จากการสังเคราะห์รายงานสถานศึกษาประจำปี ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนจากรายงานสถานศึกษาประจำปี 2567 สูงขึ้นกว่าปี 2566

4.2 การประเมินรูปแบบ ด้านนวัตกรรมการบริหารของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนมีนวัตกรรมการบริหารที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก จำนวน 5 โรงเรียน และที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดี 34 โรงเรียน

4.3 ผลการประเมินรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.54)

ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา [n= 221]

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ความพึงพอใจต่อคุณภาพหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้	4.65	0.50	มากที่สุด	1
2. ความพึงพอใจต่อการดูแลและพัฒนานักเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด	4
3. ความพึงพอใจต่อการจัดสรร/ใช้ทรัพยากรโรงเรียน	4.58	0.53	มากที่สุด	6
4. ความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูและบุคลากร	4.61	0.52	มากที่สุด	3
5. ความพึงพอใจต่อการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน	4.62	0.51	มากที่สุด	2
6. ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ในโรงเรียน	4.57	0.55	มากที่สุด	7
7. ความพึงพอใจต่อผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน	4.60	0.54	มากที่สุด	4
8. ความพึงพอใจต่อคุณธรรมจริยธรรม/พฤติกรรมของนักเรียน	4.59	0.55	มากที่สุด	5
เฉลี่ย	4.60	0.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.54) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ คุณภาพหลักสูตร/การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}= 4.65$, S.D.=0.50) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ชุมชน ($\bar{X}= 4.62$, S.D.=0.51) การพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X}= 4.61$, S.D.=0.52)

อภิปรายผล

1. จากผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ใน 4 ด้าน โดยมีสภาพปัจจุบันการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทุกด้านจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติมทั้งในมุมโครงสร้าง คุณภาพหลักสูตร และการจัดการทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับข้อเสนอของ OECD (2021) ที่ชี้ว่า "โรงเรียนขนาดเล็กในชนบทควรใช้แนวทางการรวมเครือข่าย (Cluster Model) เพื่อบริหารทรัพยากรร่วมกัน และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขยายโอกาสทางการเรียนรู้ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล" และตรงกับแนวคิดของศรีณีย์ โพธิ์บาย และกฤตภูมิ ขมิณวิเศษ (2565) ที่เน้นการบริหารโดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการจัดตั้งคณะกรรมการหลักสูตรที่ครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

2. จากผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและแนวคิด 2)วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) การวัดผลประเมินผล และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น เน้นการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-Based Management) ที่กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดสำเร็จ และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์และวางแผน รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนและการบูรณาการเทคโนโลยีสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ลาธิ และสุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2564) ที่ชี้ว่าองค์ประกอบสำคัญของการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ แนวคิด วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ กลไก และเงื่อนไขความสำเร็จ

3. จากผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา นำไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ในระยะเวลา 6 เดือน (เดือนมีนาคม - เดือนกรกฎาคม 2568) โดยรทดลองใช้เป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การเตรียมการและวางแผนการดำเนินการตามรูปแบบ โดยการประชุมชี้แจงและร่วมวางแผนการดำเนินการตามคู่มือ ระยะที่ 2 การดำเนินการตามรูปแบบ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนขนาดเล็กกร่วมกันขับเคลื่อนตามรูปแบบ การจัดอบรมพัฒนา และการนำไปขยายผลในสถานศึกษา ระยะที่ 3 การวัดและประเมิน โดยการนิเทศ กำกับติดตาม และจัดเก็บข้อมูลการดำเนินการตามรูปแบบ พร้อมทั้งสะท้อนผลการ

พัฒนา ระยะที่ 4 การปรับปรุงและพัฒนาและ ผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา พบว่าการดำเนินการตามรูปแบบ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารเครือข่ายและชุมชน ผลที่เกิดกับคุณภาพ ด้านการบริหารบุคลากร และ ด้านการบริหารงบประมาณและทรัพยากร ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะสำคัญคือการใช้รูปแบบนี้ทำให้กระบวนการบริหารและการจัดการทรัพยากรเป็นระบบ ประเมินผลลัพธ์ผู้เรียนได้ชัดเจนตามหลัก outcome-based ของ OECD (2012) ที่เน้นการประเมินมาตรฐานผู้เรียนและการพัฒนาโรงเรียนตามนโยบายและบริบทที่เหมาะสม

4. จากผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้น ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพทางวิชาการ แต่ยังสร้างความสัมพันธ์และความยั่งยืนระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่าความสำเร็จของการจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องอาศัยทั้งเครือข่าย ความร่วมมือ และกลไกการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2021; ศรีณย์ โพธิ์บาย และกฤตภูมิ ขมภูวิเศษ, 2565)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- เขตพื้นที่การศึกษา ควรนำรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ข้ามโรงเรียน (Cluster School Model) และพัฒนาครูในลักษณะชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
- ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประยุกต์ใช้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้น โดยเน้นการบริหารงานวิชาการ การมีส่วนร่วมกับชุมชน และการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้นของนักเรียน
- ครู สามารถนำหลักการและกลยุทธ์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
- ชุมชนและผู้ปกครอง ควรมีบทบาทในการสนับสนุนโรงเรียนทั้งด้านทรัพยากรและการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา เพราะการมีส่วนร่วมจะช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้ากับบริบทจริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

- ควรขยายการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการไปยังโรงเรียนขนาดเล็กในสำนักงานเขตพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านบริบท สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนา
- ควรศึกษา ความต่อเนื่องและผลระยะยาวของการใช้รูปแบบต่อคุณภาพการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การคงอยู่ของครู และความเข้มแข็งของเครือข่ายโรงเรียน
- ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างโรงเรียนที่ใช้รูปแบบนี้กับโรงเรียนที่ยังไม่ใช้ เพื่อยืนยันประสิทธิผลและความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ควรพัฒนาตัวชี้วัดเชิงนวัตกรรม เช่น ตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สะท้อนเชิงคุณภาพ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อประเมินความสำเร็จของรูปแบบอย่างรอบด้าน
- ควรมีการศึกษาต่อยอดในมิติอื่น เช่น ความเป็นผู้นำทางการศึกษา และ การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งอาจทำให้เกิดนโยบายหรือแนวทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณิตพงศ์ พิมพ์มีลาย. (2567). รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท 4 ในโรงเรียนเอกชนนอกระบบ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 5(3), 131–139.

- ทนนเดช ยงศ์มกล, & ศักดิ์ชัย นิรัฐทวี. (2019). การบริหารจัดการเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนในรูปแบบคลัสเตอร์. *Veridian E-Journal*. 12(1), 778-792
- ทรงวุฒิ วิเปลี่ยน. (2566). แนวทางการบริหารโรงเรียนในฐานะชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC). *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(6), 301-316. <https://doi.org/10.14456/jra.2023.145>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1. (2567). ผลการศึกษาสภาพและความต้องการและแนวทางพัฒนา: รายงานผลการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1. ยุทธยานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 1.
- วรินทร์พย์ ใจดี. (2567). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูในอำเภอรตนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุทธยานี เขต 2. *วารสารรัชตภาคย์*, 18(60), 514-528.
- วัชร ปานภูมิ. (2566). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (School as Learning Community) ที่มุ่งสู่คุณภาพของนักเรียน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 23(1), 1-16. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/view/250643>
- วิชัย ลาธิ และ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). รูปแบบการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 44(3), 112-129.
- ศรัณย์ โพธิ์บาย และกฤตภูมิ ชุมภูวิเศษ. (2565). แนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา*, 9(1), 45-60.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แนวทางการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Alsammarray, Y., Sirisuthi, C., & Duangcharthom, S. (2016). Development of educational management system in small primary school. *International Education Studies*, 9(12), 244-253.
- Buaraphan, K., Inrit, B., & Kochasila, W. (2018). Current policy and practice concerning multigrade teaching in Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 496-501.
- Duff, M., Buckley Flack, C., Wohlstetter, P., & Lyle, A. (2019). *Managing networks for school improvement: Seven lessons from the field*. Retrieved April 25, 2024 from https://www.researchgate.net/publication/334146075_Managing_Networks_for_School_Improvement_Seven_Lessons_from_the_Field
- UNESCO. (2015). *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action for the Implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO.
- OECD. (2012). *PISA 2012 Results: What Students Know and Can Do*. PISA, OECD Publishing.
- (OECD). (2012). *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*. OECD Publishing.
- OECD. (2021). *OECD Future of Education and Skills 2030 Conceptual Learning Framework*. OECD Publishing Retrieved April 25, 2024, from oecd.org/en/about/projects/future-of-education-and-skills-2030.html
- OECD. (2021). *Delivering quality education and health care to all: Chapter 3 – Delivering quality education in rural communities*. OECD Publishing.

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE MANAGEMENT MODEL UTILIZING ARTIFICIAL
INTELLIGENCE TECHNOLOGY BY EDUCATIONAL ADMINISTRATORS TO ENHANCE
STUDENTS' INNOVATIVENESS UNDER THE OFFICE OF UTHAI THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

กุลธิดา อ่อนมี¹
Kuntida onmee¹

Corresponding Author E-mail: Kuntida.onm@utt1.go.th

Received: Aug 19, 2025; Revised: Sep 17, 2025; Accepted: Sep 22, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน 2) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน 3) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรม และ 4) ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน ครู จำนวน 563 คน นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 จำนวน 340 คน รวม 951 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่ม จำนวน 11 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบและคู่มือจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารจัดการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการนวัตกรรม 2) ผลผลิตนวัตกรรม 3) โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยี 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5) การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ และ 6) การพัฒนาบุคลากร 2. รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน ประกอบด้วย 5 ส่วนประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ มีผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด 3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด 4. ผลการประเมินการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 หลังใช้รูปแบบ สูงกว่าก่อนใช้รูปแบบ ผลการพัฒนานวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 48 คน ครูมีการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้อีกจำนวน 120 นวัตกรรม นักเรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ของตนเองได้จำนวน 60 นวัตกรรม รูปแบบในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นไปได้และความถูกต้อง ตามลำดับ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการนวัตกรรม, เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์, นวัตกรรมของผู้เรียน

¹ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

¹Director of the Educational Service Area Office, Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1

Abstract

This research aimed to 1) study the fundamental information concerning the management of innovation using artificial intelligence (AI) technology by school administrators in order to enhance students' innovation competency, 2) develop a model for managing innovation through AI technology by school administrators to foster students as innovators, 3) investigate the results of applying the developed innovation management model with AI technology by school administrators to promote students' innovative capacity, and 4) evaluate the effectiveness of the developed innovation management model with AI technology implemented by school administrators for enhancing students' innovative skills. The sample consisted of 48 school administrators, 563 teachers, and 340 students at the primary level (Grades 4–6), totaling 951 participants, obtained by multi-stage random sampling. The informants included five experts for in-depth interviews, eleven experts for focus group discussions, and nine experts for model and manual evaluation. The research instruments were interview forms and questionnaires. Data were analyzed using content analysis, frequency, percentage, standard deviation, and the Priority Need Index (PNI).

The findings were as follows; 1. Regarding the current state of innovation management, school practices were rated at a high level, while the desired state was rated at the highest level. The order of priority needs, from highest to lowest, was: 1) innovation management process, 2) innovation output, 3) infrastructure and technology, 4) organizational culture, 5) policy and strategy formulation, and 6) personnel development. 2. The developed model of innovation management with AI technology for school administrators to enhance students' innovation competency consisted of five components: model principles, model objectives, model content, measurement and evaluation, and conditions of success. The model's appropriateness was evaluated at the highest level. 3. The trial implementation of the developed model indicated that practices were carried out at the highest level, reflecting the effectiveness of the model in promoting innovation management at all levels. 4. The evaluation of students' innovation competency in schools under Uthai Thani Primary Educational Service Area Office 1 revealed that post-implementation scores were higher than pre-implementation scores. Furthermore, school administrators developed a total of 48 innovations, teachers developed 120 learning management innovations, and students created 60 self-learning innovations. The model was evaluated at the highest level in all four criteria, with the highest mean score in appropriateness, followed by usefulness, feasibility, and accuracy, respectively.

Keywords : Innovation Management, Artificial Intelligence Technology, Students' Innovativeness

บทนำ

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอนและการบริหารจัดการทางการศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ตามยุทธศาสตร์หลักของแผนการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ด้านยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะการเรียนรู้เทคโนโลยี AI และการเขียนโปรแกรม (Coding) เพื่อเตรียมผู้เรียนให้พร้อมสำหรับโลกของงานในอนาคต การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในแผนการศึกษานี้จึงไม่ได้เป็นเพียงแค่การใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวก แต่เป็นการยกระดับ “คุณภาพของการศึกษาไทย” ให้ตอบโจทย์โลกยุคใหม่ เป็นการวางรากฐานให้ผู้เรียนสามารถปรับตัว มีทักษะสำคัญ และสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่ออนาคต โดยมีเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

การบริหารจัดการนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในสถานศึกษา เป็นการบริหารแบบใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-Driven Management) เพื่อสนับสนุนการวางแผน การดำเนินงานและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายบุคคล พยากรณ์ผลการเรียนรู้ สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียน การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาบูรณาการกับการบริหารจัดการจะช่วยลดภาระงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนในสถานศึกษา ซึ่งสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2568) กล่าวว่า การจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม โรงเรียนจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของการศึกษาในยุคเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัด จำนวนทั้งหมด 70 โรงเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ในสังกัดเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ทางสำนักงานเขตพื้นที่มีเป้าหมายการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาให้กับทุกโรงเรียนในสังกัด เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลในการบริหารจัดการศึกษาด้านคุณภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่พบปัญหา เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มาใช้ด้านการศึกษา เช่น ระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่กับสถานศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ และด้านการสนับสนุนอย่างเป็นระบบในการสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ปัญหาพื้นที่จริงและบรรลุเป้าหมายได้ มีการจัดทำเว็บไซต์ของสถานศึกษาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA Online) ซึ่งในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่เป็นเว็บไซต์หลักในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ITA Online) และจัดทำข้อมูลเผยแพร่ต่อสาธารณะ (สพป.อุทัยธานี เขต 1. 2567) ดังนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่ที่ต้องการเพิ่มเติม ส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นระบบ มีนโยบายการวางแผนพัฒนาครูและผู้บริหาร การติดตามประเมินผล และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ทักษะแห่งอนาคต หากเขตพื้นที่สามารถพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ได้อย่างเป็นระบบย่อมจะสามารถเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาที่มีความเสมอภาค ทันสมัยและยั่งยืน

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จึงมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนา เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการศึกษาด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1” ที่สามารถส่งเสริมให้สถานศึกษาในสังกัดพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีเครื่องมือที่ทันสมัย ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในบริบทโลกยุคใหม่ได้อย่างแท้จริง การพัฒนารูปแบบดังกล่าวจะมีความสำคัญทั้งต่อการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และที่สำคัญคือเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

ฉันทนา ปะโคทั้ง (2561: 261) ได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีประกอบกับแรงผลักดันทางด้านเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในช่องทางการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ทำให้เกิดการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงอย่างมากในทุกแพลตฟอร์มเนื่องจากความสามารถที่คิดอ่านแทนมนุษย์ได้ในบางเรื่อง

Ge & Hu (2020: 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการการศึกษาและการสอน ขึ้นสูงไว้ว่า ในสภาพแวดล้อมของข้อมูลขนาดใหญ่ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ จะปฏิวัติระบบความรู้แบบเดิม ทำให้ไม่มีขอบเขตระหว่างสาขาวิชาการศึกษาทั่วไปและวิชาชีพเนื้อหาของการศึกษา มีความหลากหลาย ไม่หยุดนิ่ง

Akgun & Greenhow (2022: 286) กล่าวว่า ความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ สามารถเป็นส่วนสนับสนุนในการเรียนการสอน ในการจัดการกลุ่มที่มีความสามารถแตกต่างกัน เช่น ระบบการเรียนรู้ส่วนบุคคล สามารถช่วยผู้เรียนโดยให้คำติชมทันที โดยระบุว่าผู้เรียนขาดอะไร และเสนอเนื้อหาเพิ่มเติม ระบบการให้คะแนนอัตโนมัติสามารถช่วยลดภาระของอาจารย์

จากแนวทางข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ไม่เพียงเป็นเครื่องมือสนับสนุนในเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยังมิบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านคุณภาพ ความเสมอภาค และการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการนวัตกรรมการทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการนวัตกรรมการเพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นนวัตกร

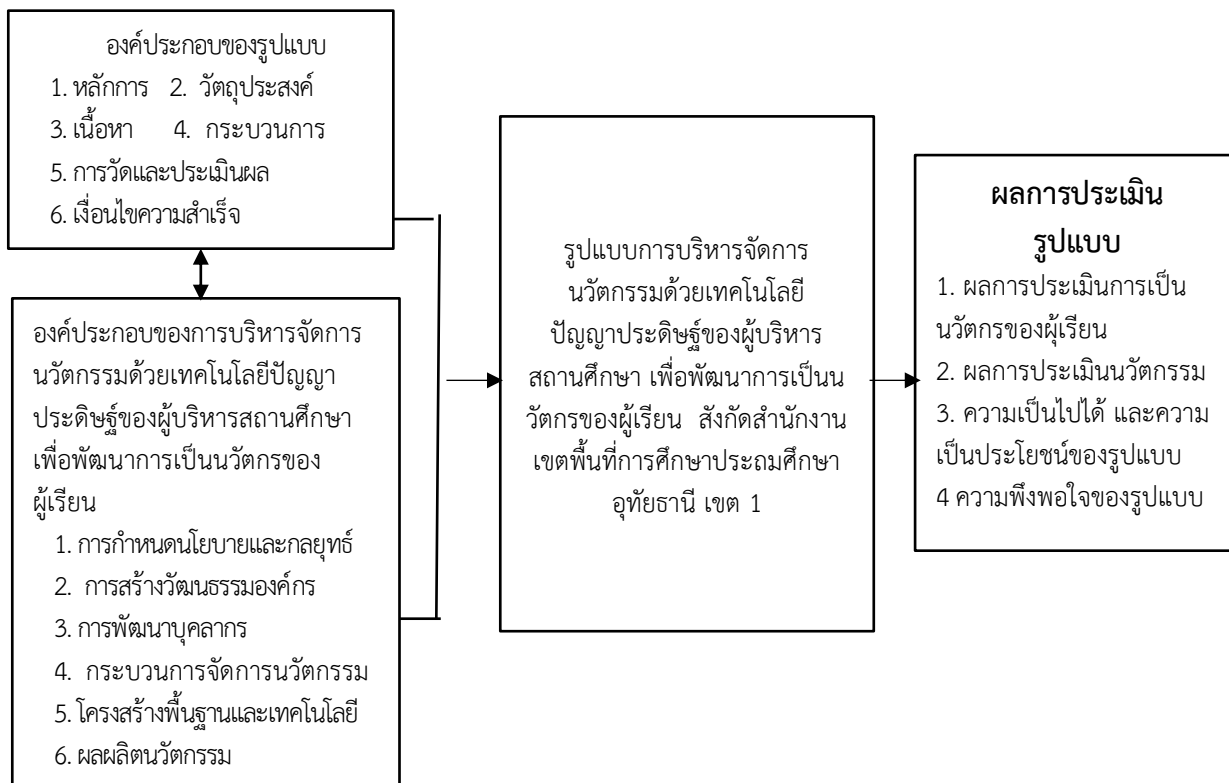
มหาวิทยาลัยนเรศวร (2564) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการในบริบทพื้นที่สูง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครู ชุมชน และผู้เรียน ภายใต้การนำของผู้นำสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ บริบทของครู ทรัพยากรและเทคโนโลยี ความสัมพันธ์กับชุมชน ระบบการประเมินผล และวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะของนวัตกรที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2567) ผ่านศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะ (CUSRI) ได้นำเสนอแนวคิด "Active Innovation Management" โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเครื่องมือในการออกแบบระบบการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning)

Bijou B. (2025) ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย ชื่อว่า Innovator Self-Assessment Questionnaire (ISQ6) ซึ่งใช้วัดความสามารถในการสังเกต คิดวิเคราะห์ ทดลอง แก้ปัญหา และสะท้อนผล

จากการที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเสนอหลักการ สรุปได้ว่าการบริหารจัดการนวัตกรรมการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นนวัตกร มิใช่เพียงการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ต้องเป็นระบบที่ประกอบด้วย ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ครูที่เป็นนวัตกรออกแบบการเรียนรู้ เครื่องมือเทคโนโลยีและการวัดผลที่แม่นยำ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงองค์ประกอบเหล่านี้ อย่างเป็นระบบ จะสามารถผลักดันให้สถานศึกษากลายเป็นแหล่งบ่มเพาะ “นวัตกรแห่งอนาคต” ได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับความท้าทายในยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้วิธีการผสมวิธี มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 48 คน 2) ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 จำนวน 563 คน รวมทั้งสิ้น 611 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามสภาพการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน ผลการตรวจสอบพบว่าค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสูงกว่าค่า กำหนดขั้นต่ำที่ 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสม และผลการตรวจสอบความเที่ยงของ แบบสอบถามทำโดยการนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง (เกณฑ์ ≥ 0.70 ถือว่ามีความเชื่อมั่นที่เหมาะสม) แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ให้กับประชากร 2) ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืน คิดเป็น ร้อยละ 100.00 และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์สภาพการการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ยจากประชากร และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากประชากร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษา ด้านนิเทศการศึกษาและด้านการวิจัย จำนวน 9 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม
2. แบบสอบถามเพื่อการประเมินความเหมาะสมของคู่มือ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยร่างรูปแบบ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน การวิเคราะห์เนื้อหาการสนทนากลุ่ม
2. นำรูปแบบ มาจัดทำเป็นคู่มือการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยส่งคู่มือให้ผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิม ประเมินความเหมาะสมของคู่มือ แล้วนำผลมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน 2) ครู จำนวน 563 คน รวม 611 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสูงกว่าค่ากำหนดขั้นต่ำที่ 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสม และผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทำโดยการนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง (เกณฑ์ ≥ 0.70 ถือว่ามีความเชื่อมั่นที่เหมาะสม) แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดลอง แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 การวางแผนการทดลองใช้
ระยะที่ 2 การดำเนินการทดลองใช้
ระยะที่ 3 การกำกับ ติดตามประเมินผลการทดลองใช้
ระยะที่ 4 การสะท้อนผลการทดลองใช้
2. ศึกษาผลการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยใช้ประเมิน ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการสะท้อนผลโดยการจัดประชุม แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 เพื่อประเมินการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 2,946 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 340 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งสูงกว่าค่ากำหนดขั้นต่ำที่ 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาที่เหมาะสม และผลการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามทำโดยการนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง (เกณฑ์ ≥ 0.70 ถือว่ามีความเชื่อมั่นที่เหมาะสม) แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเที่ยงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง นำผลมาวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสภาพการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพและความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ที่	การจัดการนวัตกรรมทาง การศึกษาด้วยเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อพัฒนา คุณภาพผู้เรียน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1	สภาพปัจจุบัน (P) (N=611)			สภาพที่พึงประสงค์ (I) (N=611)			ความ ต้อง การ จำเป็น PNI modified	อันดับ
		μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1	องค์ประกอบที่ 1 การกำหนด นโยบายและกลยุทธ์	3.17	0.35	ปาน กลาง	4.59	0.39	มากที่สุด	0.448	1
2	องค์ประกอบที่ 2 การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	3.20	0.38	ปาน กลาง	4.61	0.29	มากที่สุด	0.441	2
3	องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนา บุคลากร	3.19	0.39	ปาน กลาง	4.58	0.33	มากที่สุด	0.436	3
4	องค์ประกอบที่ 4 กระบวนการ จัดการนวัตกรรม	3.19	0.35	ปาน กลาง	3.71	0.31	มากที่สุด	0.163	5
5	องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้าง พื้นฐาน และเทคโนโลยี	3.22	0.30	ปาน กลาง	4.64	0.31	มากที่สุด	0.441	2
6	องค์ประกอบที่ 6 ผลผลิต นวัตกรรม	3.22	0.38	ปาน กลาง	4.60	0.30	มากที่สุด	0.429	4
	รวม	3.20	0.30	ปาน กลาง	4.45	0.22	มาก	0.391	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยใช้แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมรายด้านปรากฏ ดังนี้

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.30$) เมื่อพิจารณารายข้อ จำนวน 3 ข้อแรก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 6 ผลผลิตนวัตกรรมการ ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.38$) องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยี ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.38$) และองค์ประกอบที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.38$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$, $\sigma = 0.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ จำนวน 3 ข้อแรก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ องค์ประกอบที่ 5 โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยี ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.31$) องค์ประกอบที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.29$) และ องค์ประกอบที่ 6 ผลผลิตนวัตกรรมการ ($\mu = 4.60$, $\sigma = 0.30$)

ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{Modified} = 0.391$) แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนา โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ

2. ผลการพัฒนาแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

1. หลักการของรูปแบบ

- 1.1 หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 หลักการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- 1.3 หลักการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรม
- 1.4 หลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

- 2.1 เพื่อกำหนดแนวทางบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนวัตกรรมการทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ใน

สถานศึกษา

- 2.3 เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน

3. เนื้อหาของรูปแบบ

- 3.1 การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์
- 3.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านพัฒนาการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

- 3.4 กระบวนการจัดการนวัตกรรมการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์
- 3.5 โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์
- 3.6 ผลผลิตนวัตกรรมการที่พัฒนาด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

4. กระบวนการของรูปแบบ

- 4.1 การวางแผน
- 4.2 การดำเนินการ
- 4.3 การตรวจสอบ

4.4 การปรับปรุง

5. การวัดและประเมินผล

5.1 การประเมินการเป็นนวัตกรของผู้เรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

5.2 การประเมินการพัฒนาคุณธรรมทางการศึกษาที่ดำเนินการตามรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

6. เงื่อนไขความสำเร็จ

6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร

6.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง

6.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

6.4 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และนวัตกรรมดิจิทัลในสถานศึกษา

6.5 การติดตาม ประเมินผล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

3. ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

พบว่าในภาพรวมอยู่อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}=4.71$, $SD.=0.32$) ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมใช้ทักษะการคิดเชิงออกแบบ Design Thinking ด้วยกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ สถานศึกษามีผลงานนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้รับการเผยแพร่หรือยอมรับ ตามลำดับ และประเด็นที่มีค่าน้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การส่งเสริมครูและบุคลากรในการใช้ทักษะการคิดเชิงออกแบบในการพัฒนาคุณธรรมทางการศึกษา และการกำหนดกลยุทธ์เชิงนโยบายและวางแผนโดยใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

4. ผลการประเมินการเป็นนวัตกรของผู้เรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ตารางที่ 2 แสดงสมรรถนะนวัตกรของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

สมรรถนะนวัตกรของผู้เรียน	ระดับสมรรถนะนวัตกร					
	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
องค์ประกอบที่ 1 การคิดเชิงอนาคต	3.74	0.38	มาก	4.62	0.33	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 2 การทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.73	0.37	มาก	4.56	0.41	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์	3.83	0.33	มาก	4.66	0.30	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการทำงาน	3.80	0.37	มาก	4.58	0.38	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 5 ทักษะการเรียนรู้และพัฒนา	3.79	0.40	มาก	4.63	0.34	มากที่สุด
องค์ประกอบที่ 6 คุณธรรม จริยธรรม และการจัดการตัวเอง	3.77	0.32	มาก	4.64	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะนวัตกรของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานีเขต 1 ก่อนการพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียนมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด ($\bar{X}=3.83$) และหลังจากการพัฒนาการเป็นนวัตกรของผู้เรียน สมรรถนะนวัตกรของผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด ($\bar{X}=4.66$)

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

1.1 ผลจากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นซึ่ง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) กระบวนการจัดการนวัตกรรม 5) โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี และ 6) ผลผลิตนวัตกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานในการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เป็นเรื่องใหม่ และต้องการให้ส่งผลต่อการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน จึงต้องดำเนินการตามแนวทางพัฒนาทั้ง 6 องค์ประกอบ จึงจะมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่สรุปได้ว่ามีหลายปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Keith Goffin (2016) ที่นำเสนอ Pentathlon Framework ซึ่งเน้นทั้งด้านกลยุทธ์ (Strategy) การสร้างความคิด (Idea Generation) และปัจจัยสนับสนุน เช่น บุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) อยู่ในระดับมาก แต่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นถึงช่องว่างที่ต้องมีการพัฒนา การทำงานวิจัยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์นี้ เป็นไปตามขั้นตอนการพัฒนารูปแบบที่เป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับสุธีรา วิเศษสมบัติ (2560) และ ประคอง รัชมีแก้ว (2562) ที่เริ่มต้นกระบวนการวิจัยด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น เพื่อให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง ลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ "กระบวนการจัดการนวัตกรรม" และ "ผลผลิตนวัตกรรม" ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นว่า แม้สถานศึกษาอาจมีนโยบาย หรือบุคลากรที่มีศักยภาพในระดับหนึ่ง แต่อาจขาดกระบวนการที่เป็นระบบในการเปลี่ยนแนวคิดให้กลายเป็นนวัตกรรมที่จับต้องได้

1.3 แนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนการบูรณาการ AI การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก การพัฒนาศักยภาพครู การสร้างระบบสนับสนุน และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดการประยุกต์ใช้ AI ในการศึกษาของอานันธา ดูโรอัปพาห์ (2566) ที่เน้นการเตรียมความพร้อมทั้งระบบการศึกษา สมรรถนะครู และผู้เรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรมของมารุต พัฒนา (2560) ที่เน้นการคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกัน และสุกัญญา แซ่มชัย (2565) ที่ระบุสมรรถนะนวัตกรรมไว้อย่างครอบคลุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของนโยบายและวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่ามุ่งสู่การเป็น "องค์กรนวัตกรรมสู่มาตรฐานคุณภาพ เรียนดี มีความสุข" และมีพันธกิจในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ วิสัยทัศน์และพันธกิจนี้เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี AI มาใช้ในการบริหารจัดการ

2. จากการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน

2.1 ผลการตรวจสอบร่างและยืนยันรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิผ่านการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นวิธีการตรวจสอบรูปแบบที่น่าเชื่อถือตามแนวคิดของชิรวัดน์ นิเจนตร (2560) ผลการตรวจสอบนำมาสู่ข้อเสนอแนะที่สำคัญในการปรับปรุงรูปแบบหลายประการ เช่น 1) การเพิ่มหลักการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างมีจริยธรรม 2) การปรับตัวอุปสรรคให้มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน 3) การปรับชื่อองค์ประกอบเนื้อหาให้สะท้อนการใช้ AI อย่างชัดเจน และ 4) การเพิ่มมิติการประเมินเชิงสมรรถนะของผู้เรียน

2.2 ผลการปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยหลังการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงร่างรูปแบบตามข้อเสนอแนะ และนำเสนอในรูปแบบแผนภาพที่เข้าใจง่ายขึ้นได้นำร่างที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่านประเมินความเหมาะสมอีกครั้ง ซึ่งผลปรากฏว่ารูปแบบมีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด กระบวนการปรับปรุงแก้ไขตามผลการตรวจสอบนี้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา

รูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tripp and Bichelmeyer (1990, อ้างถึงใน จิระภา ธรรมนำสีล. 2562) ที่เสนอขั้นตอนการพัฒนาแบบว่าต้องมีการสร้างต้นแบบ ทดลองใช้ และปรับปรุง เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ผลการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบมีโครงสร้าง 4 บทอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำคู่มือนี้ถือเป็นขั้นตอนที่จำเป็นในการพัฒนาแบบให้สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ivancevich et al. (1989) ที่ระบุว่า การจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการของรูปแบบที่ดี และยังเป็นส่วนหนึ่งในขั้นตอนการพัฒนาแบบตามทฤษฎีการหลายท่านสรุปไว้ เพื่อให้ผู้ใช้สามารถดำเนินงานตามรูปแบบได้อย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์

2.4 ผลการประเมินคู่มือการใช้รูปแบบผ่านการประเมินความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นการยืนยันคุณภาพของคู่มือก่อนนำไปใช้จริง กระบวนการประเมินนี้สะท้อนถึงการตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการประเมินรูปแบบสอดคล้องกับขวัญลิน ไสโคก (2565) กล่าวไว้ว่า การประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญจะช่วยให้มั่นใจถึงประสิทธิภาพ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของเครื่องมือ ทำให้มั่นใจได้ว่าคู่มือสามารถสื่อสาร แนวทางการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง

3. จากการศึกษาผลการใช้รูปแบบ พบว่า

3.1 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของ Adair (1996, อ้างใน สมบัติ นามบุรี. 2562) ที่เน้นย้ำว่าความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้บริหาร บรรยากาศที่สนับสนุน และโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น ซึ่งรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะสามารถสร้างปัจจัยเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้จริง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Firuz Kamalov et al. (2023) ที่ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของผลการเรียนรู้และลดต้นทุนด้านเวลา การที่รูปแบบได้รับการประเมินในระดับสูงสุด ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้ช่วยยกระดับกระบวนการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลอย่างชัดเจน

3.2 ผลการประจักษ์สะท้อนผลการใช้รูปแบบทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาพบว่า รูปแบบสามารถสร้างโครงสร้างการสนับสนุนแบบบูรณาการในระดับเขตพื้นที่ และครอบคลุมการดำเนินงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในระดับสถานศึกษาอย่างชัดเจน จนนำไปสู่ความพึงพอใจนั้น เป็นเครื่องยืนยันถึงความสมบูรณ์และความเหมาะสมของรูปแบบในเชิงโครงสร้างและการนำไปปฏิบัติสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ของ Ludwig von Bertalanffy (1950, อ้างใน จิรวาดิ จันทรมณี, 2558) ที่มององค์กรเป็นระบบซึ่งประกอบด้วยส่วนย่อย ๆ ที่ทำงานสัมพันธ์กัน การที่รูปแบบสามารถเชื่อมโยงการทำงานตั้งแต่ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปจนถึงผู้บริหาร ครู และผู้เรียน แสดงให้เห็นถึงการออกแบบเชิงระบบที่มองเห็นความเชื่อมโยงของทุกภาคส่วน

4. ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า

4.1 ผลการประเมินการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนมีสมรรถนะการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบมีความสอดคล้องกับแนวคิดของกนก ยนต์ชัย (2565) ซึ่งได้สังเคราะห์สมรรถนะของนวัตกรรมไว้ 6 ด้านหลัก ได้แก่ 1) บุคลิกภาพส่วนบุคคล 2) การมุ่งอนาคต 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) เครือข่ายสังคม 5) การบริหารโครงการ และ 6) ความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติ ซึ่งรูปแบบการบริหารจัดการที่วิจัยขึ้นนี้ได้ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเหล่านี้อย่างเป็นองค์รวม สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมว่าต้องประกอบด้วย การมีแรงบันดาลใจ กล้าคิดกล้าทำ และเปิดใจกว้าง ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการดำเนินงานตามรูปแบบทั้งนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของผู้บริหาร ครู และนักเรียนสามารถพัฒนานวัตกรรมได้ เป็นสิ่งที่ยืนยันถึงประสิทธิผลของ "ผลผลิตนวัตกรรม" (Innovation Output) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการนวัตกรรมตามที่สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ ประเภทของนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ทั้งนวัตกรรมการบริหารจัดการ นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และนวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับการจำแนกประเภทนวัตกรรมทางการศึกษาของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2565) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการบริหาร กระบวนการ/วิธีสอนและผลิตภัณฑ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี "กระบวนการจัดการนวัตกรรม" (Innovation Process) ที่ชัดเจนและเป็นระบบ ตั้งแต่การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาด้วย AI, การวางแผนและออกแบบ, การทดลองใช้, จนถึงการเผยแพร่และต่อยอด ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนานวัตกรรม

5 ขั้นตอนของเกียร์ดิฟงซ์ อุดมธนะธีระ (2561) และกระบวนการ Design Thinking ของ David Kelley (2020) การมีกระบวนการที่เป็นขั้นเป็นตอนทำให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีทิศทาง

4.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี โสจิศรีสกุล (2565) ที่มีความพึงพอใจระดับสูงบ่งชี้ว่าผู้ใช้งานรับรู้ว่ารูปแบบดังกล่าวมีประโยชน์ และใช้งานไม่ยุ่งยากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบการบริหารจัดการนี้ถูกออกแบบมาโดยคำนึงถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ซึ่งสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การที่รูปแบบสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นถึง ประโยชน์ ของรูปแบบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Karan & Angadi (2023) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและการฝึกอบรมบุคลากรก่อนการนำ AI มาใช้ในสถานศึกษา

4.4 ผลการประเมินคุณภาพของรูปแบบ โดยรวมที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ และความถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญลิน ไสโคก (2565) จากการที่รูปแบบได้รับการประเมินในระดับสูง ชี้ให้เห็นว่ารูปแบบนี้มีคุณภาพและผ่านการตรวจสอบอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการพัฒนารูปแบบ (Model Development) ได้ดำเนินไปตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ กาญจนธรรม (2560) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ และได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการจัดการนวัตกรรม มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ดังนั้น หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนานวัตกรรม

1.2 จากผลการพัฒนารูปแบบที่มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัย ประยุกต์ใช้โดย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมารูปแบบไปศึกษาตามคู่มือเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริง ผู้บริหารการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกคนควรมีการประชุมชี้แจง ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดำเนินการรูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

1.3 จากผลการพัฒนารูปแบบในด้านการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) สถานศึกษาควรจัดทำแผนและระบบกำกับติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางเดียวกันจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อแสดงความเป็นเจ้าของร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนนโยบาย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับพัฒนารูปแบบระบบนิเวศการจัดการนวัตกรรมการศึกษาโดยใช้ AI สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อหาแนวทางในการลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสการเข้าถึงนวัตกรรมอย่างเท่าเทียม เพื่อความแตกต่างระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบท

2.2 ควรมีการทำวิจัยเชิงสถิติ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการนวัตกรรมในสถานศึกษา

2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพในการ ออกแบบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูแกนนำทั้งด้านทักษะเทคโนโลยีการออกแบบการเรียนรู้ และการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้ครูสามารถถ่ายทอดและขยายผลได้

เอกสารอ้างอิง

เกียร์ดิฟงซ์ อุดมธนะธีระ. (2561). PDCA Cycle / วงจรการควบคุมคุณภาพหรือ วงจรเดมมิง (Deming Cycle).

สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/innovation/240-pdca-cycle-demingcycle>.

- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ**. อุบลราชธานี: สำนักพิมพ์ศิริธรรมออฟเซต.
- จิระภา ธรรมนำสีล, (2562). **การพัฒนาแบบแผนการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถการจัดการเรียนรู้ทักษะ การสื่อสาร แบบบูรณาการสามประสาน BOM ของครูภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 1. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.**
- จุฑามาศ กาญจนธรรม. (2558). **การพัฒนาแบบแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- ชีรวัดน์ นิจนตร. (2560). **การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 4(2), 71–102.** จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/123081>
- นวล สมบูรณ์สิน. (2564). **รูปแบบการจัดการนวัตกรรมทางการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาคุณภูมิบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- พยัต ภูมิจรงค์. (2563). **การจัดการนวัตกรรม: ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พิชญภา ศิริรัตน์. (2566). **เปิด 5 มิติ นวัตกรรมที่ใช้ AI ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567** จาก <https://www.nia.or.th/5-dimensions-of-ai-innovation-reduce-social-inequality>
- ภัทราวดี ไชยศิริสกุล. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับและการน าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้งานของบุคลากรใน ส่วนงานการผลิต. การจัดการมหบัณฑิต,มหาวิทยาลัยมหิดล.**
- มารุต พัฒนาผล. (2565). **ทักษะการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development Skills). สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567** จาก <http://www.curriculumandlearning.com>
- วิกิพีเดีย. (2567). **การจัดการนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567** จาก https://en.wikipedia.org/wiki/Innovation_management
- สายสิริ สายยศ. (2563-2564). **รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรมด้วยกระบวนการคิดเชิง ออกแบบ, วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุรินทร์.**
- สุกัญญา แซ่มซอย. (2565). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม. พิษณุโลก: พิษณุโลก ดอทคอม.**
- Akgun , S., & Greenhow , C. (2022). **Artificial intelligence in education: Addressing ethical challenges in K-12 settings.** AI and Ethics, 2(3).
- et al. (2023). **Supporting students’ self-regulated learning in online learning using artificial intelligence applications.** Retrieved from <https://educationaltechnologyjournal.springeropen.com/articles/10.1186/s41239-023-00406-5>
- Ge, Z., & Hu, Y. (2020). **Innovative Application of Artificial Intelligence (AI) in the Management of Higher Education and Teaching.** Journal of Physics: Conference Series, 1533(3), 032089.
- Kamalov, F., Calonge, D.S., & Gurrib, I. (2023). **New Era of Artificial Intelligence in Education: Towards a Sustainable Multifaceted Revolution.** Sustainability, 15(16), 12451; จาก <https://doi.org/10.3390/su151612451>
- Karan, B., & Angadi, G. R. (2023). **Artificial Intelligence Integration into School Education: A Review of Indian and Foreign Perspectives.** Millennial Asia, 09763996231158229.
- Ming Liu, Yiling Ren, Lucy Michael Nyagoga, Francis Stonier, Zhongming Wu, & Liang Yu. (2023). **Future of education in the era of generative artificial intelligence: Consensus among Chinese scholars on applications of ChatGPT in schools.** Future in Educational Research, 1(1), 72-101.
- Tripp, S.D. and B. Bichelmeyer. (1990). **Rapid Prototyping : An Alternative InstructionalDesign Strategy.** Educational Technology Research and Development, 38(1), 31-44.

การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

THE DEVELOPMENT OF READING COMPREHENSION EXERCISES USING THE
6-STEPS LADDER TECHNIQUE FOR MATHAYOMSUKSA 3 STUDENTS

อลิสา ศรีวิจารย์¹, อ้อมธจิต แป้นศรี²
Alisa Sriwicarat¹, Omthajit Pansri²

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

Received: Apr 25, 2025; Revised: Jul 22, 2025; Accepted: Sep 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 ครั้งนี้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความ ตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความก่อนเรียนและหลังเรียน และ 3) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการเรียนด้วยแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียน จำนวน 24 คน โรงเรียนบ่อแก้ววิทยา จังหวัดกำแพงเพชร ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่ม (Unit of Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความ 2) แบบฝึกวัดความสามารถในการอ่านจับใจความก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึก และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น มีค่าเฉลี่ยเฉลี่ยเท่ากับ 17.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.30 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19 คะแนน จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน ซึ่งความสามารถทางการเรียน หลังเรียนและก่อนเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) คะแนนค่าความพึงพอใจต่อการพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 พิจารณารายด้าน พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจด้านบรรยากาศในชั้นเรียน มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.9 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 รองลงมาคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 สุดท้ายด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 ตามลำดับ

คำสำคัญ : แบบฝึก, การอ่านจับใจความ, เทคนิคบันได 6 ขั้น

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย, มหาวิทยาลัยนเรศวร

¹The Degree of Master of Education Thai Language Department, Naresuan University

²อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร

²Advisor, Faculty of Education Naresuan University

Abstract

This research on the development of reading comprehension exercises using the 6-step ladder technique for Mathayom 3 students aimed to 1) create and find the efficiency of exercises on developing reading comprehension based on the 80/80 criterion. 2) compare reading comprehension ability before and after learning, and 3) study the students' satisfaction with learning with reading comprehension exercises. The sample consisted of 24 students at Bo Kaeo Witthaya School, Kamphaeng Phet Province, selected by simple random sampling with lots and using the classroom as the unit of sampling. The research instruments included 1) lesson plans on developing reading comprehension, 2) exercises to measure reading comprehension ability before and after learning with the exercises, and 3) an assessment of students' satisfaction with the learning management. The statistics used in this research included means, percentages, standard deviations, and t-tests.

The study results found that 1) the academic achievement in reading comprehension using the 6-step ladder technique had an average score of 17.71 and a standard deviation of 1.30, which was higher than the pre-test score of 19 out of 20. The learning ability after and before testing was significantly different. 2) The overall satisfaction score towards the development of reading comprehension was at the highest level, with an average score of 4.8 and a standard deviation of 0.35. Considering each aspect, it was found that students were most satisfied with the classroom atmosphere, with an average score of 4.9 and a standard deviation of 0.32. This was followed by the benefits received, with an average score of 4.8 and a standard deviation of 0.35. Finally, the learning management aspect had an average score of 4.8 and a standard deviation of 0.37, respectively.

Keywords : Exercises, Reading Comprehension, 6-Step Ladder Technique

บทนำ

การอ่านมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน เพราะการอ่านช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และความคิด บุคคลที่มีสมรรถนะการอ่านอย่างแท้จริงย่อมสามารถนำประสบการณ์ ความรู้และความคิดไปใช้ประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ่านและการวิเคราะห์งานเขียนประเภทต่าง ๆ จากทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นอกจากเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียน การศึกษาต่อและการประกอบอาชีพของนักเรียนในอนาคตแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้ทุก ๆ คน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในโลกปัจจุบันและอนาคตได้อย่างรู้เท่าทัน และสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ สามารถมีส่วนร่วมและเป็นสมาชิกในสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างสมบูรณ์ (ธัญลักษณ์ สังข์ลักษณ์. 2564: 114)

การอ่านถือเป็นทักษะที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตประจำวันเป็นกระบวนการสื่อความหมายที่เกิดจากการรับสารในรูปแบบต่างๆ ทั้งตัวอักษรและสัญลักษณ์แล้วแปล ความเป็นความรู้ความเข้าใจของผู้อ่าน (สุรางศรี วิเศษ. 2553: 150) การอ่านยังเป็นพื้นฐานของ การแสวงหาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ จากหลายแขนงวิชา เพื่อใช้เป็นพื้นฐานสำคัญของการดำรงชีวิตในอนาคต ตลอดจนเป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลกับบุคคล การอ่านจึงช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ที่สำคัญช่วยให้ผู้อ่าน มีความคิดกว้างไกลและมีวิสัยทัศน์ เกิดเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จะเห็นได้ว่าคนที่มียกระดับสติปัญญาดี มักเป็นคนที่มีนิสัยรักการอ่าน ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องย่อมที่จะได้เปรียบมากกว่าผู้อื่น คนไทยจำเป็นต้องเรียนภาษาไทยซึ่งเป็นภาษาแม่ เพื่อให้มีทักษะทางภาษาและสามารถรับความรู้ทางวิชาการจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในการอ่าน (สุพิศรา มุลละออง. 2558) การอ่านเป็นทักษะทางภาษาที่มนุษย์จำเป็นจะต้องฝึกฝนเป็นประจำไม่วันสิ้นสุด ตามวัย และประสบการณ์ของผู้อ่าน เพราะการอ่านถือเป็นกระบวนการที่อยู่ในชีวิตประจำวันซึ่งช่วยให้ผู้อ่าน มีความรู้คิด ความสามารถ (สรวรรณา โพธิ์คานิช. 2564: 98)

ทักษะการอ่านยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการเรียนในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง เพราะ ผู้ที่มีทักษะในการอ่านในระดับสูงจะสามารถศึกษาวิชาการต่าง ๆ ด้วยตนเองได้เป็นอย่างดี เพราะทักษะการอ่านจึงเป็นเป้าหมายสำคัญในการเรียนการสอนภาษาไทย เพื่อให้นักเรียนได้ใช้เป็นเครื่องมือซึ่งจะนำไปสู่ความรู้ทั้งปวง องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้ใช้ความสามารถในการรู้หนังสือของประชากรประเทศต่างๆ มาเป็นดัชนีวัดระดับการพัฒนาของประเทศนั้น ๆ อีกด้วย จากเป้าหมายด้านการศึกษาด้านแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ได้รับบุให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 มินิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และความต้องการในการพัฒนาประเทศสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 โดยพัฒนาศักยภาพของกำลังคน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ล้วนแต่ต้องอาศัยความสามารถในการอ่านเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำพาคนไทยไปสู่คุณภาพ ชีวิตและความสามารถที่สูงขึ้นในอนาคต โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ หากนักเรียนแสวงหาความรู้โดยใช้ความสามารถในการอ่านของตนเองเป็นเครื่องชี้ นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่ถือว่าการอ่านเป็นหนึ่งในทักษะของ คนในศตวรรษ ที่ 21 ที่จะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันโดยเฉพาะในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย (ราชบัณฑิตยสภา. 2554: 185)

จากการศึกษาและสำรวจสภาพปัญหา ทำให้ทราบว่านักเรียนยังขาดทักษะด้านการอ่านโดยเฉพาะการอ่านจับใจความ นักเรียนไม่เข้าใจความหมายอ่านแล้วไม่สามารถสรุปใจความสำคัญได้ สาเหตุที่ทำให้นักเรียนมีปัญหาในการอ่านจับใจความอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความพร้อมทางร่างกายและสติปัญญาของนักเรียน รูปแบบเทคนิคการสอนของครู การสอนไม่มีการวางแผนที่ดี เรื่องที่นำมาอ่านยากเกินไป นักเรียนมีเจตคติที่ไม่ดีต่อวิชาภาษาไทย นักเรียนไม่รักการอ่าน ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านจับใจความของผู้เรียนไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดไว้ (ธัญลักษณ์ สังข์ลักษณ์. 2564: 78)

การอ่านจับใจความสำคัญเป็นทักษะขั้นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งสำหรับนักเรียน เพราะสามารถช่วยให้ผู้อ่านหรือนักเรียนเข้าใจถึงเรื่องที่อ่านอย่างถูกต้อง และเป็นพื้นฐานของการอ่านระดับสูงอื่น ๆ ดังที่ (ชุดิมา ยอดตา. 2561: 118) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของการอ่านจับใจความไว้ว่า เป็นทักษะพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการอ่านระดับขั้นสูงขึ้นไป เพราะถ้าหากนักเรียนไม่สามารถอ่านจับใจความได้ก็จะส่งผลให้ไม่สามารถเข้าใจเรื่องที่อ่าน การอ่านจับใจความมีส่วนช่วยให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในแก่นเรื่องที่อ่านได้ถูกต้อง และสำหรับผู้เรียนในรายวิชาต่าง ๆ ทุกสาขาวิชาจำเป็นต้องอาศัยทักษะ

การอ่านจับใจความ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ (ถนอมวงศ์ คล้ายอดมรรคผล. 2561: 125) กล่าวว่า การอ่านจับใจความสำคัญนับว่าเป็นหัวใจของการอ่านทุกรูปแบบ เพราะหากจับใจความไม่ได้ย่อมไม่เข้าใจเรื่องที่อ่าน

ด้วยความสำคัญของการอ่านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนดังกล่าว จึงได้ข้อสรุปว่าควรมีการพัฒนาสมรรถนะ การอ่านให้กับผู้เรียน โดยนำข้อสอบมาตรฐานได้รับการเผยแพร่และนำมาเพิ่มเติมเทคนิคการอ่านเพื่อหาคำตอบ ของข้อสอบดังกล่าว เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เทคนิคการอ่าน ทั้งการอ่านจับใจความสำคัญ การอ่านเพื่อวิเคราะห์ รวมไปถึงการนำความรู้จากการอ่านไปใช้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งในการเรียนและการทำข้อสอบที่เกี่ยวข้องในด้าน การอ่านต่อไป ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกหัด เรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกหัดเรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และเพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกหัดเรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านการอ่านสำหรับการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น รวมทั้งยังรวมถึงการเตรียมความพร้อม สำหรับผู้เรียนในการประเมินต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการอ่านต่อไป การอ่านจับใจความสำคัญตามเทคนิคบันได 6 ขั้น เป็นแนวคิดที่ (เสกสันต์ ผลวัณณะ. 2566: 110) ได้กล่าวไว้ในคู่มือฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะการอ่านขั้นสูง สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เนื้อหามีความน่าสนใจจึงนำมาใช้ในการสอนนักเรียน และได้ผล คือนักเรียนสามารถจับใจความสำคัญได้ง่ายขึ้น และทำข้อสอบได้แม่นยำขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างและหาประสิทธิภาพของแบบฝึกเรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกเรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนด้วยแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมต้องมีการอ้างอิงอย่างครบถ้วน

แนวคิดและทฤษฎีการอ่านคือเครื่องมือสำคัญของการเรียนรู้ และการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมการอ่านเป็นหัวใจของการพัฒนา ทั้งพัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศชาติ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เป็นสังคมสารสนเทศและสังคมแห่งความรู้ การอ่านจึงเป็นความท้าทาย มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องแสวงหาความรู้และติดตามข่าวสารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์ (2551: 87) การอ่านหมายถึงการแปลความหมายและทำความเข้าใจกับสื่อ อักษรที่ปรากฏขึ้นเพื่อให้ได้ความหมาย

มนีรัตน์ สุกโชติรัตน์ (2549: 140) การอ่านคือกระบวนการค้นหา รับรู้และเข้าใจ ความหมายของสิ่งที่อ่าน โดยผ่านกระบวนการจับใจความสำคัญ

สิทธิพงศ์ สิริราพงศ์ (2550: 16) การอ่านจับใจความ เป็นการอ่านที่ผู้อ่านต้องทำความเข้าใจเนื้อหาและจับสาระสำคัญของเรื่องที่อ่าน ว่าผู้เขียนต้องการสื่อสารสาระสำคัญเรื่องใดและสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาที่สำคัญของเรื่องที่อ่านได้

สุพรรณิ วราทร (2545: 3) การอ่าน คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้สัญลักษณ์ที่ตีพิมพ์หรือบันทึก และเกี่ยวข้องกับ การสร้างความหมายใหม่โดยการประสานสิ่งที่อ่านกับความคิดต่างๆ ที่ผู้อ่านมีอยู่ ความหมายที่เกิดขึ้นใหม่จะถูกจัดเข้าไว้ในกระบวนการทางความคิดตามจุดมุ่งหมายของผู้อ่าน

จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และบาหยัน อิมสำราญ (2550: 91) การอ่าน คือ การรับสารในรูปของตัวอักษรมาแปลเป็น ความรู้ความเข้าใจของผู้อ่าน โดยผ่าน ความคิด ประสบการณ์ และความเชื่อของตน

กล่าวโดยสรุป การอ่านคือพฤติกรรมที่ใช้แปลความหมายจากตัวหนังสือ ตัวอักษร หรือสัญลักษณ์ให้ออกมาเป็นคำ เป็นประโยค ทำให้เราเข้าใจความหมายของสิ่งที่เราอ่านได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาความคิดและทักษะ รวมถึงการนำ สิ่งที่อ่านไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยทั่วไปและกระบวนการที่ได้จากเกรดเฉลี่ยของ สถาบันการศึกษาซึ่งต้องอาศัยกรรมวิธีที่ซับซ้อนและช่วงเวลายาวนาน

ความหมายและความสำคัญของแบบฝึกทักษะ การฝึกเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ในการเรียนการสอน ดังนั้นการฝึก โดยการใช้แบบฝึกเป็นการจัดสภาพการณ์เพื่อให้ผู้ฝึกเปลี่ยนพฤติกรรมจนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสร้างแบบฝึกต้องคำนึงถึงหลักการสร้างจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับแบบฝึกลักษณะของแบบฝึกที่ดี ประโยชน์ ของแบบฝึก หลักการนำไปใช้ จากการศึกษาความหมายของแบบฝึกทักษะ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

ถวัลย์ มาศจรัสและคณะ (2550: 18) ได้ให้คำจำกัดความของแบบฝึกและแบบฝึกทักษะ ว่าเป็นกิจกรรมพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและปริมาณเพียงพอที่สามารถตรวจสอบและพัฒนาทักษะ กระบวนการคิดการเรียนรู้สามารถให้ผู้เรียนสามารถตรวจสอบความเข้าใจในบทเรียนด้วยตนเองได้

นันทวัน ภาพันธ์ (2554: 15) ได้ให้คำจำกัดความว่าการพัฒนาแบบฝึกการเขียนคำที่มีมาตราตัวสะกดเป็นการ พัฒนาและประเมินทักษะการเขียนคำจากการใช้แบบฝึกทำให้นักเรียนมีความเข้าใจในบทเรียนด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น และยัง เป็นการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดการเรียนรู้ของนักเรียนได้อีกด้วย

ฐิติวรรณ วัฒนรังสี (2555: 13) ได้ให้คำจำกัดความ ว่าการจัดการเรียนรู้แบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษา โดยใช้หนังสือประกอบการโดยใช้สื่อหนังสือ ประกอบการจัดการเรียนรู้แบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษาทำให้ผู้เรียนเข้าใจการ สื่อความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ เข้าใจ เนื้อเรื่องและแนวคิดจากสื่อที่อ่าน

จินดา อุ่นทอง (2549: 8) ได้ให้ความหมายของชุดฝึกไว้ว่าชุดฝึกคือ สื่อการเรียนการสอนชนิดหนึ่งที่สร้างขึ้นให้ ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะ เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญในเนื้อหาที่ผู้เรียนได้เรียนในเรื่องนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

อัมพา ปัญญาคำ (2550: 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกทักษะว่า นักเรียนจะประสบความสำเร็จควรมีการ ฝึกทักษะซ้ำๆ เนื่องจากการฝึกทักษะเป็นการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองนักเรียนจึงสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้และสามารถ เข้าใจเนื้อหาได้ด้วยตนเอง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) แบบฝึก หมายถึง แบบฝึกหัดหรือชุดการสอนที่เป็นแบบฝึกหัดที่ใช้เป็นตัวอย่างปัญหา หรือคำสั่งที่ตั้งขึ้นให้นักเรียนตอบ

พินิจ จันทรชัย (2546) แบบฝึกเสริมทักษะ หมายถึง เอกสารหรือแบบฝึกหัดที่ใช้เป็นสื่อประกอบการเรียน การสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ เป็นการช่วยเสริมให้นักเรียนมีทักษะสูงขึ้น

อำนวย เลื่อมใส (2546) แบบฝึกทักษะ หมายถึงแบบ ตัวอย่างปัญหาหรือคำสั่งให้ผู้เรียนรู้มาแล้ว เพื่อความรู้ ความเข้าใจ และเป็นการเพิ่มทักษะ ความชำนาญให้แก่ผู้เรียน ทำให้การเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ไพบุลย์ มูลดี (2546) แบบฝึกทักษะ เป็นชุดการเรียนรู้ที่ครูจัดทำขึ้นให้ผู้เรียนได้ทบทวนเนื้อหาที่เรียนรู้อย่างแล้วเพื่อ สร้างความรู้ความเข้าใจ จะช่วยเพิ่มทักษะความชำนาญและช่วยฝึกทักษะการคิดให้มากขึ้นทั้งยังมีประโยชน์ในการลดภาระ ให้กับครู อีกทั้งพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทำให้ผู้เรียนมองเห็นความก้าวหน้าจากผล การเรียนรู้ของตนเองได้

ถวัลย์ มาศจรัส (2548) แบบฝึกทักษะ เป็นกิจกรรมพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสมมีความหลากหลายและ ปริมาณเพียงพอที่สามารถตรวจสอบและพัฒนาทักษะ กระบวนการคิด กระบวนการ เรียนรู้สามารถนำผู้เรียนสู่การสรุปความคิดรวบยอดและหลักการสำคัญของสาระการเรียนรู้ รวมทั้งทำให้ผู้เรียนสามารถ ตรวจสอบความเข้าใจบทเรียนด้วยตนเองได้

ความหมายของการอ่านจับใจความสำคัญตามเทคนิคบันได 6 ขั้น ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลายท่านได้กล่าว รายละเอียดไว้ดังนี้

1. ลักษณะของข้อความในแต่ละย่อหน้า ธรรมชาติของการเขียนนั้น การนำเสนอความคิดหรือความรู้ในงานเขียน มักปรากฏในรูปแบบย่อหน้า หลายย่อหน้าที่มีเนื้อความต่อเนื่องกัน ผู้เรียนจึงควรทราบก่อนว่า ในหนึ่งย่อนั้นมี องค์ประกอบลักษณะใดบ้าง เพื่อจะช่วยให้ค้นหาใจความสำคัญของแต่ละย่อหน้าได้ง่ายขึ้น ในย่อหน้าหนึ่งนั้นจะมีลักษณะ ข้อความที่แตกต่างกัน อาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ ใจความสำคัญและส่วนขยายใจความสำคัญ 1) ใจความสำคัญ หรือความคิดหลัก (main idea) คือ ข้อความที่เป็นแก่นของเนื้อหาที่มีสาระครอบคลุมเนื้อความอื่น ๆ ในย่อหน้าหรือในเรื่อง นั้น ๆ ใจความสำคัญนี้อาจปรากฏเป็นประโยค เรียกว่า ประโยคใจความสำคัญ สามารถเห็นได้ชัดเจนที่ต้นย่อหน้า หรือท้ายย่อ หน้า หรือกลางย่อหน้า หรือปรากฏ ที่ต้นและท้ายย่อหน้า หรืออาจไม่ปรากฏประโยคใจความสำคัญให้เห็นชัดเจนแต่แฝงอยู่ใน เนื้อความ 2) ส่วนขยายใจความสำคัญหรือพลความ อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ใจความรองหรือความคิดรอง (major supporting details) คือ ข้อความที่เป็น ส่วนขยายหรือสนับสนุนใจความสำคัญเพื่อให้เกิดความกระจ่าง ทำให้เกิดความ สมเหตุสมผล ทำให้ใจความสำคัญ ชัดเจนขึ้น และ รายละเอียด (minor supporting details) คือ ข้อความที่เป็นส่วนขยาย ใจความรอง หรือใจความสำคัญให้ชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดนั้นอาจเป็นการยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ สถิติตัวเลข การอ้างอิงคำกล่าวของบุคคล และรายละเอียดอื่นๆ ที่เสริมความเข้าใจ

2. วิธีการอ่านจับใจความสำคัญ การอ่านจับใจความสำคัญเป็นทักษะเบื้องต้นของการอ่านหนังสือและเป็นหัวใจ ของการอ่าน (ถนอมวงศ์ ล้ายอดมรรคผล. 2561) เพราะถ้าจับใจความสำคัญไม่ได้ก็ย่อมไม่เข้าใจเรื่องที่อ่าน หากต้องใช้ ประโยชน์จากการอ่านนั้นก็ต้องกลับมาอ่านกันใหม่ ทำให้เสียเวลา การอ่านจับใจความสำคัญมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ 1) อ่านเรื่องเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของเนื้อหาทั้งหมด ผู้อ่านต้องอ่านเรื่องที่จับใจความสำคัญตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อทำ ความเข้าใจและได้ภาพรวม 2) พิจารณาคำสำคัญ (key words) ของเนื้อหาในแต่ละย่อหน้า คำสำคัญ (key words) เป็นคำ ที่กำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปสู่ใจความสำคัญหรือความคิด หลักของเรื่องที่อ่าน ในแต่ละย่อนั้นนั้นอาจมีคำสำคัญมากกว่าหนึ่ง คำ แต่เมื่อนำคำเหล่านั้นมาเชื่อมโยงสร้าง ความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นก็สามารถทราบถึงใจความสำคัญหรือความคิดหลักของเรื่อง ที่อ่านได้ 3) ตัดส่วนขยายใจความสำคัญทิ้ง ธรรมชาติของการเขียนนั้น การนำเสนอความคิดหรือความรู้ในงานเขียน ผู้เขียน ไม่ได้เสนอ แต่ใจความสำคัญออกมาอย่างตรงไปตรงมา กล่าวคือ ผู้เขียนไม่ได้กล่าวตรง ๆ ว่า เรื่องที่เขียนนั้นมีความสำคัญ อย่างไร แต่จะถูกห่อหุ้มล้อมด้วยบริบท ซึ่งในโครงสร้างของการเขียนก็คือ การขยายความ อาจแสดงอยู่ ในลักษณะการให้คำ จำกัดความ การอธิบายให้รายละเอียด การให้เหตุผล การยกตัวอย่าง หรือการเปรียบเทียบ ก็ได้ดังนั้นหน้าที่ของผู้อ่านก็คือ ต้องแยกใจความสำคัญออกจากข้อความที่เป็นส่วนขยายใจความสำคัญออกมาให้ได้ ลักษณะการขยายความ 4) เติมคำเชื่อม ส่วนขยายใจความสำคัญ เพื่อตัดส่วนขยายใจความสำคัญทิ้ง แนวทางปฏิบัติของการอ่านจับใจความสำคัญ ผู้เรียนสามารถ พิจารณา ตัดส่วนขยายใจความสำคัญในย่อหน้าได้ง่าย โดยสังเกตจากคำเชื่อมแสดงส่วนขยายใจความสำคัญ หากพบว่า ในบางครั้งผู้เขียนอาจจะเรียบเรียงข้อความในย่อหน้าโดยไม่ใช้คำเชื่อมก็ได้ ดังนั้นหากต้องการจะจับใจความสำคัญ ผู้เรียน จำเป็นต้องเติมคำเชื่อมส่วนขยายใจความสำคัญ เพื่อตัดส่วนขยายใจความสำคัญทิ้ง คำเชื่อมที่นิยมเติมในข้อความในย่อหน้า ได้แก่ กล่าวคือ เช่น จึง เพราะ 5) สังเกตคำหรือกลุ่มคำแสดงความขัดแย้งหรือตรงข้ามกันที่ปรากฏในย่อหน้า ปกติแล้ว ข้อความหรือประโยคแต่ละประโยคที่เรียงต่อกันในย่อหน้านั้นจะมีเนื้อหาเกี่ยวโยง ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน การลำดับความคิดและ การเชื่อมโยงความคิดเป็นไปอย่างมีระเบียบ ชัดเจน (ราตรี ธันวารชร. 2542)

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 3 มีขั้นตอนการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาด 14 pt ชนิด ตัวหนา)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ่อ แก้ววิทยา อำเภอไทรทอง จังหวัดกำแพงเพชร มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 48 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โรงเรียนบ่อแก้ววิทยา อำเภอไทรทอง จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 1 ห้องเรียน จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 24 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับ สลาก โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยของการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Unit of Sampling) Krejcie & Morgan, (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบฝึกโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น 2) แบบวัดทักษะความสามารถในการอ่านจับใจความก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ และ 3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการเรียนรู้ด้วยการจัดการเรียนการสอน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนโรงเรียนบ่อแก้ววิทยา อำเภอไทรทอง จังหวัดกำแพงเพชร ในการจัดทำร่างเครื่องมือแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และขอบเขตของการวิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้อง ทั้งความถูกต้องทางด้านโครงสร้างเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษาและครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแผนการจัดการเรียนรู้ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้ภาษา ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อความที่ตรงกับปัจจัยที่ต้องการศึกษาและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้ในนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่โดยผู้เชี่ยวชาญ

3. นำแผนการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรง IOC (Index of Item Objective Congruence) นำข้อมูลมาลงตารางวิเคราะห์ IOC ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ขนาด 14 pt ชนิด ตัวหนา)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลองตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทดสอบก่อนเรียน (Pretest) นักเรียนกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบฝึกวัดความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญ
2. ให้ความรู้พื้นฐานเรื่อง การจัดการเรียนรู้รูปแบบการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้เรื่อง การอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น โดยใช้แบบฝึก คือ
ขั้นที่ 1 การอ่านเรื่องให้จบ ตั้งคำถาม 5W1H
ขั้นที่ 2 การหาคำสำคัญ (Key Words)
ขั้นที่ 3 การตัดสินใจขยายใจความสำคัญ
ขั้นที่ 4 การเติมคำเชื่อมหาส่วนขยายใจความสำคัญ
ขั้นที่ 5 การสังเกตคำเชื่อมแสดงความขัดแย้ง และ
ขั้นที่ 6 การหาใจความสำคัญได้ทุกบทอ่าน
4. เมื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ครบทั้ง 6 กิจกรรม แล้วทดสอบวัดความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญหลังเรียนโดยใช้ข้อสอบฉบับเดียวกันกับก่อนเรียน แล้วประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบฝึกเรื่องการพัฒนาการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าแผนการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.91, S.D. = 0.15)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพของของแบบฝึกในแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น

ร้อยละของคะแนนเฉลี่ย ระหว่างการใช้แบบฝึกในแผนการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น					ร้อยละของ คะแนนหลังเรียน
แผนการเรียนรู้ที่	แผนการเรียนรู้ที่	แผนการเรียนรู้ที่	แผนการเรียนรู้ที่	แผนการเรียนรู้ที่	82.05
1	2	3	4	5	
83.5	83.5	84.3	83.25	84.7	
เฉลี่ยรวมร้อยละ 82.05					
$E_1/E_2 = 83.54/82.05$					

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพของแบบฝึกในแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 5 แผน ที่ทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 83.54 และค่าคะแนนรวมเฉลี่ยจากแบบทดสอบหลังเรียนคิดเป็นร้อยละ 82.05 ซึ่งหมายความว่าแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น มีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ 83.54/82.05 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ 80/80 จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 80/80 สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญได้

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญด้วยแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น

การทดสอบ	คะแนนเต็ม (n)	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	$\bar{X}$	S.D.	T sig	P
ก่อนเรียน	20	10	16	12.00	1.88	18.71*	0.000
หลังเรียน	20	15	19	17.17	1.30		

จากตารางที่ 2 พบว่าความสามารถในการอ่านจับใจความสำคัญด้วยแบบฝึกเรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนด้วยการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคบันได 6 ขั้น คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.30 ซึ่งสูงกว่าก่อนเรียน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 12.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.88 ผลทดสอบค่า sig มีค่าเท่ากับ 18.71 ซึ่งประสิทธิภาพของแบบฝึกเรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น หลังเรียนและก่อนเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงค่าคะแนนความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านการจัดการเรียนรู้			
1.1 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดกิจกรรมการอ่านจับใจความ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น มีความน่าสนใจ และกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้	4.7	0.48	มากที่สุด

รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1.2 กระบวนการสอนทำให้นักเรียนมีความสามารถในการอ่านจับใจความเพิ่มขึ้น	4.7	0.46	มากที่สุด
1.3 กระบวนการสอนทำให้นักเรียนให้ความสนใจ และเวลาในการทำกิจกรรมเหมาะสม	4.8	0.41	มากที่สุด
1.4 ชุดกิจกรรมมีความแปลกใหม่ น่าสนใจ	4.9	0.28	มากที่สุด
1.5 ชุดกิจกรรมมีเนื้อหาเหมาะสมกับผู้เรียน	4.9	0.28	มากที่สุด
1.6 การจัดการเรียนรู้มีความยุ่งยากซับซ้อนง่ายต่อผู้เรียน	4.9	0.33	มากที่สุด
รวม	4.8	0.37	มากที่สุด
2. ด้านบรรยากาศในชั้นเรียน			
2.1 ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนซักถาม และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	4.9	0.33	มากที่สุด
2.2 ครูสร้างบรรยากาศในการเรียน ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้	4.8	0.44	มากที่สุด
2.3 ครูผู้สอนให้คำแนะนำ ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง	4.9	0.28	มากที่สุด
2.4 บรรยากาศของห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.9	0.33	มากที่สุด
2.5 บรรยากาศในห้องเรียนทำให้นักเรียนรู้สึกผ่อนคลายไม่กดดัน	4.9	0.41	มากที่สุด
รวม	4.9	0.32	มากที่สุด
3. ด้านประโยชน์ที่ได้รับ			
3.1 ช่วยพัฒนาทักษะการอ่านให้ดีขึ้น	4.9	0.33	มากที่สุด
3.2 ช่วยให้นักเรียนสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง	4.8	0.44	มากที่สุด
3.3 นักเรียนสามารถอ่านหนังสือได้หลากหลายประเภท	4.8	0.38	มากที่สุด
3.4 นักเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการเรียนวิชาอื่นได้	4.8	0.41	มากที่สุด
3.5 นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนวิชาภาษาไทย	4.7	0.46	มากที่สุด
รวม	4.8	0.40	มากที่สุด
รวมทุกด้าน	4.8	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจด้านบรรยากาศในชั้นเรียน มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.32 รองลงมาคือ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8, S.D. = 0.40 และด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.37 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การสร้างและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่าการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.15 และเมื่อนำไปทดลองใช้จริงกับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีประสิทธิภาพ เนื่องจากการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญของผู้เรียนที่ใช้แบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ซึ่งเป็นเทคนิคการอ่านที่ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น มีขั้นตอนการอ่านเปรียบเสมือนบันไดทำให้ผู้เรียนค่อย ๆ ก้าวไปที่สูงขึ้นจนถึงเป้าหมาย เทคนิคบันได 6 ขั้นเป็นการอ่านที่กำหนดทิศทางไว้ให้ผู้อ่านอ่านแล้วสามารถจับใจความสำคัญ (บุญชม ศรีสะอาด. 2548)

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น พบว่านักเรียนมีคะแนนหลังการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของงานวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนร่วมกันทำกิจกรรมฝึกการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ร่วมกันการจัดกิจกรรมโดยใช้แบบฝึก เป็นทักษะที่นักเรียนมีความสนใจมากเป็นพิเศษ จึงทำให้มีแรงจูงใจที่จะร่วมกิจกรรมและทำกิจกรรมอย่างตั้งใจ ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาที่จะใช้ในการสร้างแบบฝึกการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้น ประกอบด้วย กิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ขั้นที่ 1) การอ่านเรื่องให้จบ ตั้งคำถาม 5W1H ขั้นที่ 2) การหาคำสำคัญ (Key Words) ครูอธิบายหลักการจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ขั้นที่ 1 อ่านเรื่องให้จบ และยกตัวอย่างบทอ่านประกอบ ให้นักเรียนแต่ละกลุ่มตอบคำถามจากกิจกรรมและแจกแบบฝึก (บทอ่าน) การเขียนระบุใจความสำคัญของบทอ่านให้นักเรียนเขียนใจความสำคัญของบทอ่าน และให้แต่ละกลุ่มนำเสนอ หลังจากนั้น ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปหลักการอ่านจับใจความสำคัญ และสุ่มนักเรียนแต่ละกลุ่มตอบคำถามเกี่ยวกับ ประโยชน์ของการอ่านจับใจความสำคัญหรือการระบุใจความสำคัญของบทอ่าน ขั้นที่ 3) การตัดส่วนขยายใจความสำคัญ ขั้นที่ 4) การเติมคำเชื่อมหาส่วนขยายใจความสำคัญ ขั้นที่ 5) การสังเกตคำเชื่อมแสดงความขัดแย้ง ครูให้ใบงานการอ่านจับใจความสำคัญให้นักเรียนแต่ละกลุ่มช่วยกันทำ หลังจากนั้น ครูเฉลยใบงาน และให้นักเรียนตรวจสอบความถูกต้อง และร่วมกันสรุปเนื้อหาเรื่องหลักการอ่านจับใจความสำคัญด้วยบันไดขั้นที่ 3, 4 และ 5 ขั้นที่ 6) การหาใจความสำคัญได้ทุกบทอ่าน โดยครูให้นักเรียนแต่ละกลุ่มตอบคำถามเรื่องการอ่านจับใจความสำคัญแบบปรนัย โดยใช้แอปพลิเคชัน Quizizz ทั้งหมด 10 ข้อ ครูและนักเรียนร่วมกันสรุปเนื้อหาเรื่องหลักการอ่านจับใจความสำคัญและประโยชน์จากการเรียนรู้เรื่องการอ่านจับใจความสำคัญ รวมไปถึงรูปแบบแผนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคบันได 6 ขั้น พัฒนาขึ้นมีคุณภาพจากการประเมินและเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มีการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่อิงมาตรฐานและมีตัวชี้วัดเป็น เป้าหมายของหน่วยการเรียนรู้ที่ครอบคลุม สอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเหมาะสม มีกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ/กระบวนการ และคุณลักษณะ ครอบคลุม ตัวชี้วัดของหน่วยการเรียนรู้ และเน้นสมรรถนะสำคัญที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรพุทธศักราช 2551 กำหนดชื่อหน่วยการเรียนรู้ชัดเจนและครอบคลุม ทั้งนี้สื่อและแหล่ง เรียนรู้ยังเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ (ธัญลักษณ์ สังข์ลักษณ์. 2564) ทักษะด้านการอ่าน โดยเฉพาะการอ่านจับใจความสำคัญหากนักเรียนไม่เข้าใจความหมายอ่านแล้วไม่สามารถสรุปใจความสำคัญได้ และอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความพร้อมทางร่างกายและสติปัญญาของนักเรียน รูปแบบเทคนิคการสอนของครู รวมไปถึงกิจกรรมและสื่อต่างๆ ซึ่งทำให้ผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านจับใจความของนักเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดไว้

ด้วยเหตุดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า แผนการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าพัฒนานั้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก และถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้ นักเรียนสามารถใช้แหล่งข้อมูลเป็นหลักได้

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ แผนการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยโดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น โดยภาพรวมความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศในการเรียน รองลงมา คือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ และ การจัดการเรียนการสอนตามลำดับ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแผนการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ด้วยการจัดการใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น ช่วยให้นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น กิจกรรมการเรียนรู้มีความแปลกใหม่ น่าสนใจ ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน และบรรยากาศ ที่ดีในการเรียนรู้ คือ ห้องเรียนมีความพร้อมและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีครูคอยให้คำปรึกษาและกระตุ้นให้นักเรียนมีความกระตือรือร้น ครูสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน เมื่อนักเรียนมีส่วนร่วมใน การทำกิจกรรม แสดงความคิดเห็น หรือออกมา นำเสนองานหน้าชั้นเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความพึงพอใจและมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ยังสามารถนำความรู้ ข้อคิดที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการเรียนในรายวิชาอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ (ผกาพรรณ จันทะ. 2564: 55)

กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียน ทำกิจกรรมหรืองานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ครูผู้สอนต้องวางแผนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและต้องมีการสะท้อนผลให้นักเรียนทราบเมื่อผู้เรียนมีความพึงพอใจก็จะส่งผลให้ผลการเรียนรู้พัฒนาบรรลุตามจุดประสงค์ของการจัดการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรศึกษากระบวนการจัดการเรียนรู้และเทคนิคการและการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้นให้เข้าใจเพื่อที่จะได้อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจได้และสามารถให้ความช่วยเหลือในกรณีผู้เรียนสงสัยหรือไม่เข้าใจในขั้นตอนต่างๆ

1.2 ในขั้นตอนต่างๆ ของการจัดการเรียนการสอนแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญร่วมกับเทคนิคบันได 6 ขั้นสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสมเหมาะกับเนื้อหาหรือระยะเวลาที่สอน

1.3 ในการจัดการเรียนการสอนแบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคบันได 6 ขั้น ผู้สอนควรเน้นบรรยากาศในการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีอิสระในการอ่านจับใจความสำคัญ

1.4 ในการจัดการเรียนรู้สามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาหรือสอดแทรกเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับสภาพสังคมหรือสภาพท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการแสวงหาความรู้และทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับแผนการพัฒนาแบบฝึกทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ โดยใช้เทคนิคบันได 6 ขั้น เพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับใจความสำคัญ ของนักเรียนในทุกระดับชั้น และการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ครั้งนี้ เพื่อให้นักเรียนสามารถใช้แหล่งข้อมูลเป็นหลักได้ และควรสร้างหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการจับใจความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่นำเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสิทธิภาพทางการเรียนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กอบกาญจน์ วงศ์วิสิทธิ์. (2551). **ทักษะภาษาเพื่อการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จินดา อุ่นทอง. (2549). **การใช้แบบฝึกทักษะการอ่านสำหรับเด็กที่มีปัญหาในการเรียนรู้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดอุดรธานี**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาพิเศษ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และบาหยัน อิ่มสำราญ. (2550). **ภาษากับการสื่อสาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : พี เพรส.
- ชุดิมา ยอดตา. (2561). **การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ SQ4R เพื่อเสริมสร้างความสามารถการอ่านจับใจความของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการเรียนการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ฐิติวรรณ วัฒนรังษี. (2555). **การเรียนรู้แบบมุ่งประสบการณ์ทางภาษา โดยใช้หนังสือประกอบการเรียน เรื่อง มาตราตัวสะกด ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถนอมวงศ์ คล้ายอมรรคผล. (2561). **การอ่านให้เก่ง (Good Reading)**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์กระดาศา.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2550). **นวัตกรรมการศึกษาชุด แบบฝึกหัด-แบบฝึกเสริมทักษะ**. กรุงเทพฯ: ชารักษ์.
- ธัญลักษณ์ สังข์ลักษณ์, จุฑารัตน์ เกตุปาน. (2564). **การพัฒนาการอ่านจับใจความด้วยแบบฝึกทักษะร่วมกับเทคนิคการอ่านแบบ SQ6R สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย). มหาวิทยาลัยนเรศวร
- นันทวัน ภาพันธ์. (2554). **การพัฒนาแบบฝึกทักษะการเขียนคำที่มีมาตราตัวสะกดแม่กกล่มสระการการเรียนรู้ภาษาไทย สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยรังสิต

- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับสูตร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น..
- ผกาพรรณ จันทะ. (2564). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย เรื่อง คำที่มาจาก ภาษาต่างประเทศ ด้วย การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐานร่วมกับสื่อเกมกระดานสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. การ ค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (ภาษาไทย). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พินิจ จันทรชัย. (2546) การสร้างหนังสือและแบบฝึกทักษะประกอบการเรียนภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง บุญ ฆะเหวดร้อยเอ็ด แบบมุ่งประสบการณ์ภาษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพบูลย์ มูลดี. (2546). การพัฒนาแผนการเรียนรู้และแบบฝึกทักษะการเขียนสะกดคำที่ไม่ตรงตาม มาตรฐานตัวสะกด กลุ่ม สารการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษา ปีที่ 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการ สอน). มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- มณีนรัตน์ สุกโชติรัตน์. (2549). อ่านเป็น เรียนก่อน สอนเก่ง. กรุงเทพมหานคร: นานมี
- ราตรี ธีนวารช. (2542). การศึกษาคำในศิลาจารึกหลักที่ 1 ของพ่อขุนรามคำแหงมหาราช. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สวรรณา โพธิ์ คานิช. (2564). ความสำคัญของการอ่านหนังสือ. สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://www.dekd.com/board/view /3051407/>.
- สิทธิพงศ์ สิริวรพงศ์. (2550). การพัฒนาชุดการอ่านจับใจความวิชาภาษาไทยสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. นวล ราษฎร์วิทยา อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- สุพรรณิ ไชยเทพ. (2544). การใช้แบบฝึกเสริมทักษะเพื่อพัฒนาความสามารถด้านการ อ่านและเขียนนำ ในวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพรรณิ วราทร. (2545). การอ่านอย่างมีประสิทธิภาพ. โครงการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ. อักษรศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา มูลละออง. (2558). การพัฒนาแบบฝึกเสริมทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจโดยใช้การอ่านกลวิธีแบบร่วมมือและ เทคนิคแผนผังกราฟิก สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่3 โรงเรียนสระยายโสมวิทยาอำเภอบัวทอง จังหวัด สุพรรณบุรี. วารสารวิชาการ Veridian E-Journals Silpakorn University. ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 2656-2672
- สุรางศรี วิเศษ. (2553). พัฒนาการอ่านและการเขียน Reading and writing skill development.ปทุมธานี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- เสกสรรค์ ผลวัฒน์. (2566). สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2566,. จาก. https://insku.com/idea/-Mwapc_PNUBwiGUYagzn/
- อานวย เลื่อมใส. (2546). การสร้างหนังสือและแบบฝึกทักษะประกอบการเรียนภาษาไทย เรื่องผาน้ำอ้อยแบบมุ่ง ประสบการณ์ภาษา ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 4.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัมพา ปัญญาคำ. (2550). การสร้างแบบฝึกทักษะการคูณโดยใช้การวิเคราะห์งานสำหรับนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่ฮ่องสอน. การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาพิเศษ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกม
การศึกษาที่มีต่อความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจ
ของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1

EFFECTS OF ORGANIZING LEARNING EXPERIENCES USING QUESTIONING
TECHNIQUES AND EDUCATIONAL GAME ACTIVITIES ON COMMUNICATION
SPEAKING ABILITY AND DECISION MAKING ABILITY OF CHILDREN
IN THE FIRST YEAR OF EARLY CHILDHOOD

อุไรวรรณ กรมสิงห์¹, ปัญญา ทองนิล², พิชานิกา เพชรสังข์³
Uraiwan Kromsing¹, Panya Thongnil², Pichanika Petchsang³

Corresponding Author E-mail: Uraiwan.krom@pbru.ac.th

Received: May 28, 2025; Revised: Jul 31, 2025; Accepted: Sep 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์ และ 2) เปรียบเทียบความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักเรียนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 โรงเรียนปรีดิรัฐธรรมศักดิ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาของนักเรียนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 จำนวน 24 แผน 2) แบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการพูดสื่อสาร 3) แบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการตัดสินใจ ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า

1. เด็กระดับปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา มีความสามารถในการพูดสื่อสารหลังสูงกว่าก่อนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2. เด็กระดับปฐมวัยมีความสามารถในการตัดสินใจหลังสูงกว่าก่อนได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : เทคนิคการใช้คำถาม, กิจกรรมเกม, ความสามารถในการพูดสื่อสาร, ความสามารถในการตัดสินใจ, เด็กปฐมวัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹ Student in Master of Education Degree, Curriculum and Instruction, Phetchaburi Rajabhat University

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

^{2,3} Advisor, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) compare the speaking communication ability of first year preschool children who received learning experiences using questioning techniques combined with educational game activities before and after the experience, and 2) compare the decision-making ability of first year preschool children who received learning experiences using questioning techniques combined with educational game activities before and after the experience. The sample group used in the study was 30 students in the first grade of Pariyattirangsan School, under the Office of the Private Education Commission, Phetchaburi Primary Educational Service Area 1, first semester of the academic year 2024, 1) Learning experience planning using questioning techniques combined with educational game activities for 24 students in the first year of early childhood education. 2) Communication skills observation form. 3) Decision-making skills observation form. Obtained by cluster sampling. Data were analyzed using the mean, standard deviation, percentage, and t-test. The research results were as follows.

1. the first year of early childhood who received learning experiences using questioning techniques combined with educational game activities had higher speaking communication skills after receiving the learning experiences than before receiving the learning experiences, with statistical significance at the .05. and 2. the first year of early childhood have decision making ability is higher than before receiving the learning experience using questioning techniques and educational game activities, significant at the .05.

Keywords : Questioning Techniques, Educational Game, Communication Speaking Ability, Decision Making Ability, Early Childhood

บทนำ

ปัจจุบันเด็กปฐมวัยมีปัญหาพัฒนาการทางภาษาและการพูดช้ากว่าวัยการพัฒนาความเข้าใจภาษาและการพูดไม่เป็นไปตามอายุ เด็กอายุ 2 ปี ยังไม่พูดคำที่มีความหมายหรือ 3 ปี ยังพูดเป็นประโยคไม่ได้ จะได้รับการวินิจฉัยด้านความผิดปกติของการสื่อความหมายว่าพูดช้ากว่าวัย ซึ่งมีลักษณะความบกพร่องที่สังเกตได้ คือไม่ค่อยเข้าใจคำพูด ไม่พูดหรือเริ่มพูดคำที่มีความหมายได้ช้ากว่าเด็กที่อยู่ในวัยเดียวกัน โดยอาจเกิดจากการขาดการกระตุ้นพัฒนาการภาษา การพูดจากครอบครัวสิ่งแวดล้อม หรือเด็กเล่นคนเดียวมากเกินไป ก็จะขาดโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับผู้ใหญ่ บางเสี่ยงอาจจะมีปัญหายากลำบากในการเรียนรู้ให้พูดชัดด้วยตนเอง ซึ่งเด็กจะยังมีปัญหาขาดความมั่นใจมากขึ้นไปเรื่อย ๆ หรือว่าพูดไม่ชัดมากขึ้นไปเรื่อย ๆ (วรารัณ สีนาคล้วน. 2562: 15) ซึ่งพบเด็กพูดช้าประมาณร้อยละ 10 ของเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เด็กเหล่านี้จะมีปัญหาพัฒนาการทางภาษาและการพูดที่ช้ากว่าวัย หากได้รับการช่วยเหลือช้าและไม่ทันช่วงเวลาการเรียนรู้ที่สำคัญโดยเฉพาะในช่วง 6 ปีแรกของชีวิต อาจทำให้เด็กไม่สามารถเรียนรู้และใช้ชีวิตได้เหมือนเด็กทั่วไป แต่ถ้าเด็กได้รับการพัฒนาเมื่ออายุน้อยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะช่วยให้เด็กมีความก้าวหน้าของพัฒนาการดีขึ้นได้ (เดือนฉาย แสงรัตนานนต์. 2559: 31)

การส่งเสริมการพูดเพื่อการสื่อสารให้กับเด็กปฐมวัยมีหลายวิธี เช่น การร้องเพลง การเล่นบทบาทสมมติ คำคล้องจอง เทคนิคการใช้คำถาม ฯลฯ (สมัย สุภาพ. 2560: 2) และในส่วนของการส่งเสริมการตัดสินใจให้กับเด็กปฐมวัยก็มีหลายวิธีเช่นกัน เช่น การทดลอง การจัดหมวดหมู่ การสำรวจ เกมการศึกษา ฯลฯ เด็กปฐมวัยเป็นวัยเริ่มต้นการเรียนรู้ คำถามจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย สอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาการใช้คำถามของครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กล่าวไว้ว่า คำถามเป็นกุญแจที่นำเด็กไปสู่โลกกว้าง เด็กปฐมวัยเป็นวัยที่มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ หากผู้ใหญ่ที่อยู่ใกล้ชิดเด็กทุกคนได้ร่วมมือกันส่งเสริมความต้องการของเด็กอย่างถูกวิธี ให้เด็กได้เรียนรู้จากการเล่นและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยใช้คำถามเป็นเครื่องกระตุ้น โดยคำถามที่ใช้ควรเป็นคำถามปลายเปิด นั่นคือ คำถามที่มีหลายคำตอบ เด็กได้แสดงออกทางการพูดแสดงความคิดเห็น (ชนาภา แสงจำปา. 2555: 2)

กิจกรรมเกมการศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งอยู่ใน 6 กิจกรรมของปฐมวัย เป็นกิจกรรมการเล่นอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้เด็กได้ฝึกการสังเกต การใช้ความคิด การตัดสินใจ คิดหาเหตุผล เกมการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้ฝึกกระทำด้วยตนเอง ฝึกการตัดสินใจในการแก้ปัญหา ฝึกประสาทสัมผัสขั้นระหว่างมือกับตา ส่งเสริมการคิดหาเหตุผลและตัดสินใจแก้ปัญหา ช่วยให้เกิดความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังช่วยให้เด็กเพลิดเพลินผ่อนคลายความตึงเครียด ได้รับความสนใจของเด็กและกระตุ้นการเรียนรู้ซึ่งเกมการศึกษามีกฎกติกาต่าง ๆ เด็กสามารถเล่นคนเดียวหรือเล่นเป็นกลุ่มได้ เช่น เกมจับคู่ ภาพเหมือน ภาพกับเงา เกมการแยกประเภท เกมเรียงลำดับ เกมต่อภาพ เกมหาความสัมพันธ์ เป็นต้น โดยมีครูคอยเป็นผู้กำกับดูแลเอาใจใส่ กระตุ้น และชี้แนะให้แรงเสริม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการคิดการตัดสินใจให้กับเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนาความสามารถทางด้านการฟังและการพูด ของเด็กนักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 1 โดยการจัดกิจกรรมการเล่นทานไอศกรีมร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา พบว่า ความสามารถทางด้านการฟังและการพูดของนักเรียนอนุบาลชั้นปีที่ 1 โดยการจัดกิจกรรมการเล่นทานไอศกรีมร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา หลังการจัดกิจกรรมสูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรม (พิกุล พูลสวัสดิ์. 2562: บทคัดย่อ) เมื่อทำการประชุม PLC ในระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 โรงเรียนปริยัติรังสรรค์ที่ผ่านมาพบว่า เด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 จะเริ่มทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่ครูเป็นผู้กำหนด หรือจัดวางไว้ให้ ไม่กล้าตัดสินใจ หยิบจับ เล่นเกมการศึกษาด้วยตนเอง ไม่มีความมั่นใจในการทำกิจกรรมขาดความมั่นใจในการพูดสื่อสาร การสนทนา ตอบคำถาม อาจเป็นผลมาจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยเน้นเนื้อหาการทำแบบฝึกหัดมากเกินไป ให้ความสำคัญกับการฟังเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้เด็กไม่กล้าพูด เด็กไม่มีโอกาสถ่ายทอดความคิดเห็น เช่น การพูดสื่อสารเรื่องราวจากประสบการณ์ต่าง ๆ การถามคำถามเมื่อมีข้อสงสัย รวมถึงความมั่นใจในการตอบคำถาม ผู้วิจัยจึงเห็นว่าพฤติกรรมนี้ควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อช่วยให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้ที่มากขึ้น ดังนั้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมเกมการศึกษาจึงเป็นวิธีสามารถช่วยทั้งเด็ก และครูผู้สอนให้ได้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาร่วมกันด้วยวิธีที่สนุกสนาน อีกทั้งเป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้เด็กเกิดการเรียนรู้ทั้งทักษะทางปัญญา และทักษะทางสังคมให้กับเด็ก เนื่องจากลักษณะของเกมการศึกษาจะมีการให้เด็กจำลองสถานการณ์ มีการโต้ตอบ และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน จึงสามารถกระตุ้นให้เด็กได้รับความรู้มากกว่าวิธีการสอนแบบดั้งเดิม

จากการกล่าวมาข้างต้น การใช้คำถามและกิจกรรมเกมการศึกษามีส่วนช่วยในการพัฒนาความสามารถทางการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจของเด็กปฐมวัย ผู้วิจัยจึงนำมาใช้ในงานวิจัย โดยใช้คำถามและเกมการศึกษาในการส่งเสริมทักษะการพูดสื่อสารและการตัดสินใจของเด็กปฐมวัย เพราะการใช้คำถามเป็นการช่วยกระตุ้นความคิด ส่งเสริม

ทักษะการพูดในการสนทนาโต้ตอบ การตอบคำถาม และใช้เกมการศึกษาเป็นการกระตุ้นให้เด็กอยากเรียนรู้ อยากเห็น อยากทำ กิจกรรมโดยการพูดสนทนาโต้ตอบ การตอบคำถามกับครูในขณะร่วมกิจกรรม และการตัดสินใจในขณะการทำกิจกรรม เกมการศึกษา การตอบคำถาม เพื่อพัฒนาความสามารถทางการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้น ปฐมวัยปีที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการพูดสื่อสาร

Luoma (2004: 27) ได้ให้ความหมายของการพูดสื่อสาร ว่าเป็นกระบวนการสื่อความหมายระหว่างบุคคล ที่ประกอบด้วยระบบเสียง โครงสร้างไวยากรณ์ และหน่วยคำ เพื่อทำให้เข้าใจข้อมูลระหว่างสองฝ่าย

ดราว์ตัน อูทพิย์คัม (2557: 90) กล่าวว่า การพูดเป็นทักษะสำคัญในการสื่อสารของเด็กปฐมวัย การฝึกให้เด็กปฐมวัยพูดเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะการพูดเป็นเครื่องมือสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตของเด็ก สิ่งที่จะต้องฝึกให้เด็กพูดมี 1) เรียนรู้คำศัพท์ใหม่ ๆ โดยให้พูดอย่างคล่องแคล่วและเป็นธรรมชาติ 2) ให้เด็กพูดอย่างชัดเจน อย่างเช่นเสียงที่เป็นปัญหา "ส" และฝึกให้เด็กพูดด้วยความมั่นใจ พูดให้น่าฟัง 3) ฝึกให้เด็กรู้จักใช้คำสุภาพ เช่น ขอบคุณ ขอโทษ โดยให้ใช้อย่างสม่ำเสมอ 4) พูดประโยคให้ถูกต้องจนเป็นนิสัย เช่น เปล่าทำ ควรให้เด็กพูดว่าไม่ได้ทำ เป็นต้น 5) ฝึกให้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นด้วยคือมีความสามารถในการเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นพูดด้วยจึงจะพูดตอบโต้ได้ถูกต้อง 6) ฝึกให้เล่าเรื่องในชีวิตประจำวัน เช่น ไปเที่ยว ไปตลาด ไปสวนสัตว์ เป็นต้น และ 7) ให้และฝึกหลักภาษาง่าย ๆ เช่น คำบางคำมีความหมายได้หลายอย่าง การออกเสียงวรรณยุกต์ การพัฒนาการพูดมีความสำคัญเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ ในการใช้ภาษาไม่ว่าจะเป็นการฟัง อ่านหรือเขียน ผู้ใหญ่จึงควรมีความตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาเด็กให้มีความพร้อมทางภาษา

เกตนันภา ฮาดคันทุง (2561: 34) กล่าวว่า การพูดเป็นการสื่อสารของมนุษย์ โดยการเปล่งเสียงออกมาเป็นถ้อยคำ น้ำเสียง ภาษา และอากัปกิริยาเพื่อถ่ายทอดความรู้สึก ความคิด และความต้องการของผู้พูดไปสู่ผู้ฟังให้เข้าใจ อาจเป็นการแสดงความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ความรู้และประสบการณ์ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการต่าง ๆ ทำงานอย่างต่อเนื่องและประสานกัน

องค์ประกอบของการพูดสื่อสาร

วิศัลย์ศยา รุดดิษฐ์ (2558: 2) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งสาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งสารด้วยวิธีพูด เขียนหรือวิธีอื่น ๆ
2. ผู้รับสาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่รับสารด้วยการฟัง อ่าน หรือวิธีอื่น ๆ
3. สื่อ คือ สิ่งที่เป็นตัวกลางในการติดต่อ เช่น คลื่นเสียง โทรศัพท์
4. สาร คือ ภาษา ข้อความ เรื่องราวที่ส่งสารต้องการถ่ายทอดให้ผู้รับสาร

จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และวีรวัฒน์ อินทรพร (2556: 255) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการพูด ซึ่งประกอบด้วย ผู้พูด เนื้อเรื่องที่พูด และผู้ฟังรวมทั้งอธิบายองค์ประกอบเหล่านี้ไว้ดังนี้

1. ผู้พูด เป็นผู้ที่ต้องแสดงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ความคิดไปสู่ผู้ฟังให้ดีที่สุด ผู้พูดต้อง รู้จักใช้ภาษา น้ำเสียง สีหน้าท่าทางอย่างเหมาะสม ตลอดจนใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบเพื่อให้การพูดบรรลุ จุดมุ่งหมาย
2. สารหรือเนื้อเรื่องที่พูด ต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน มีประโยชน์ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ผู้พูดควร พูดเรื่องที่ตนถนัดและมีความรู้จริง ๆ

3. ผู้ฟัง เป็นผู้รับสารที่ผู้พูดถ่ายทอดมาให้ ผู้ฟังต้องสามารถฟังถ้อยคำต่าง ๆ ได้อย่างเข้าใจ มีสมาธิ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้พูดซึ่งอาจแตกต่างจากความคิดของตน ผู้ฟังอาจแสดงปฏิกิริยาให้ผู้พูดทราบ ด้วยการพยักหน้า ประหม้อมือ หัวเราะ ก้มหน้า ขมวดคิ้ว ฯลฯ ผู้พูดก็จะทราบได้ว่าตรงกับความมุ่งหมายหรือไม่

ความหมายของการตัดสินใจ

นันทญา พลเสน (2558: 11) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม

วัชรมา เล่าเรียนดี (2560: 80) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการคิดและเลือกปฏิบัติที่คิดว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุด การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะต้องตัดสินใจ วิธีการก่อนดำเนินการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skills) จำเป็นต้องมีการสอน และเตรียมให้กับนักเรียน สำหรับการดำรงชีวิตในปัจจุบันสังคมที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นและทุกอย่าง ในชีวิตต้องมีการตัดสินใจอย่างถูกต้อง

ภิมณปภัค สุพรชัยภักดี (2561, อ้างถึงใน จิตรกร จันทรัฐสุข และปารย์พิชชา ก้านจักร. 2564: 225) การตัดสินใจเป็นกระบวนการในการแก้ปัญหา โดยการรวบรวมวิเคราะห์และประมวลข้อมูลและข้อจำกัดในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม โดยทางเลือกที่เราเลือกจะผ่านการพิจารณาตรวจสอบและประเมินว่าเหมาะสม หรือดีที่สุดในขณะที่การตัดสินใจอาจจะดูว่าเป็นงานที่ง่ายและต่างก็มีการตัดสินใจอยู่ทุกวัน

การฝึกการตัดสินใจ

อัญชลา จารุมิลินท (2560: 3) การสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ สามารถเริ่มต้นให้เด็กตัดสินใจด้วยเรื่องที่ไม่สำคัญมากก่อนการฝึกให้เด็กรู้จักตัดสินใจได้ดี

1. อย่าให้มีทางเลือกมากเกินไป ควรจะจำกัดจำนวนสิ่งของที่เลือก เช่น เมื่อเข้าร้านขายของเล่น อย่าให้ลูกเลือกซื้ออะไรก็ได้

2. ให้เรียนรู้ถึงผลลัพธ์ของสิ่งที่ตนกระทำหรือตัดสินใจทำ เช่น เมื่อร้องจะเอาตุ๊กตา ไปเล่นในอ่างอาบน้ำขณะอาบน้ำ ผู้ปกครองควรสอนเขาว่าตุ๊กตาอาจจะเปียกน้ำและเสีย ลูกจะไม่มีตุ๊กตาเล่น เมื่อลูกยังเอาตุ๊กตาไปเล่นอยู่แล้วตุ๊กตาพัง ผู้ปกครองก็ต้องให้ลูกไม่มีตุ๊กตาเล่นในโอกาสต่อไป ไม่ใช่ไปซื้อให้ใหม่

3. เมื่อลูกตัดสินใจผิดพลาด อย่าแสดงอาการไม่พอใจมากเกินไป การผิดพลาดนี้เป็นบทเรียนให้กับเด็กอยู่แล้ว เช่น ถ้าลูกเอาดินสอสีไปเขียนบนกำแพง ควรจะสอนลูกว่าดินสอสีมีไว้เขียนบนกระดาษ ไม่ใช่เขียนบนกำแพง เสร็จแล้วให้ลูกมาช่วยทำความสะอาดกำแพงนั้น

4. ให้ลูกตัดสินใจในเรื่องที่เหมาะสมที่ควร ลูกต้องการให้พ่อแม่ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และการเรียนรู้สิ่งที่ถูกผิดให้ อย่าให้ลูกตัดสินใจว่าจะใส่รองเท้าเดินนอกบ้าน (บนดินที่สกปรก) หรือไม่ ในเรื่องบางเรื่องควรจะวางกฎเกณฑ์ให้ชัดเจนว่าทำอะไรได้ ทำอะไรไม่ได้ มีบางอย่างที่เด็กยังไม่มีความรู้ความเข้าใจพอที่จะตัดสินใจเลือกได้

อรุณี หรดาล (2563: 218-219) การตัดสินใจแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัย เป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ตั้งแต่ช่วงปฐมวัย สามารถทำได้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์ที่มีความหมายต่อเด็กและสะท้อนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงของเด็ก สามารถกระตุ้นให้เด็กได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยการเปิดโอกาสให้เด็กได้คุย สนทนา ในระหว่างการเรียนรู้ควรกระตุ้นให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด โดยการถามคำถาม

3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิม เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ และอายุของเด็ก รวมทั้งเปิดโอกาสให้เด็กพูดคุย ซักถามในสิ่งที่ตนสนใจ

4. เป็นแม่แบบที่ดีผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้เด็กเห็นว่าครูต้นแบบ กระตือรือร้น รวมถึงจัดกิจกรรมให้มีความสุขสนุกสนาน

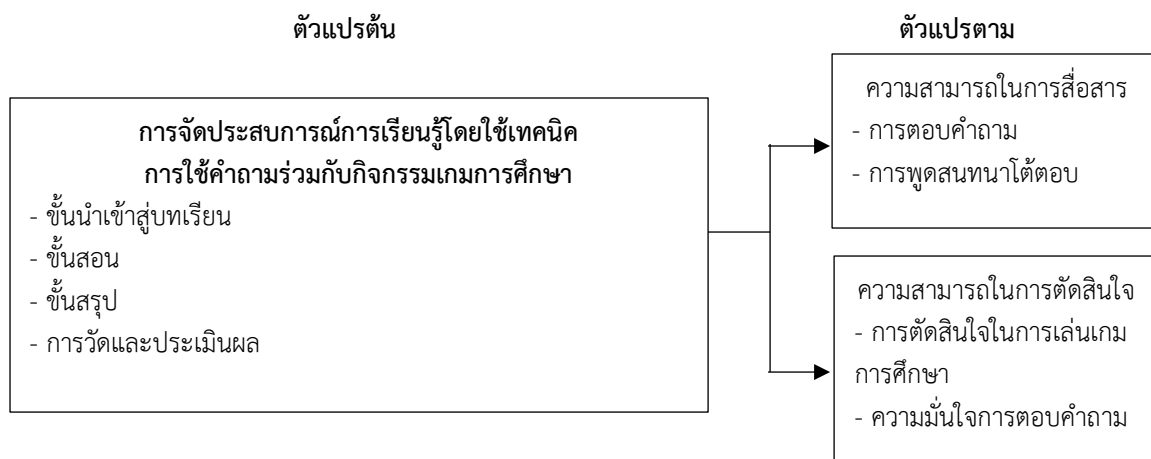
5. คำนึงถึงอารมณ์และความรู้สึกของเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้เล่าเรื่องหรือเหตุการณ์ที่ตนประทับใจ มีโอกาสใช้ภาษาได้อย่างเป็นธรรมชาติ

6. ส่งเสริมและให้โอกาสเด็กในการทำงานเป็นกลุ่มร่วมกับเพื่อน

7. เปิดโอกาสให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ได้ใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5

8. ส่งเสริมให้ได้รู้จักและยอมรับตนเอง ตลอดจนยอมรับแบบอย่างจากผู้อื่น โดยเปิดโอกาสให้เด็กได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ได้สำรวจและศึกษาสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบทดลองเบื้องต้น (Pre Experimental Research) ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม ดำเนินการทดลองตามแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One Group Pretest - Posttest Only Design) (ล้วนสายยศ และอังคณา สายยศ. 2553: 249) โดยใช้วิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เด็กชาย-หญิง ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 3 โรงเรียน โดยมีทั้งหมดจำนวน 270 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 โรงเรียนปริยัติรังสรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและเป็นตัวแทนของประชากรที่ต้องการศึกษามากที่สุด และสุ่มตัวอย่างจากจำนวนทั้งหมด 3 ห้องเรียน โดยเลือกใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ของนักเรียนระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 จำนวน 6 แผนการจัดประสบการณ์ ใช้เวลาจำนวน 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 วัน วันละ 30 นาที รวม 24 วัน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องระหว่างการจัดกิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งตัวอย่างแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เรื่อง อาหารที่หนูรู้จัก มีการดำเนินกิจกรรมมีดังต่อไปนี้

- 1.1 ครูเล่านิทาน เรื่อง “มีออรรอยของกุ้งกิ้ง” ครูและเด็กร่วมกันสนทนาเกี่ยวกับเนื้อหาในนิทาน
- 1.2 ครูนำรูปภาพอาหารต่าง ๆ ที่เป็นรูปภาพเหมือนจริงมาให้เด็ก ๆ ดู แล้วถามคำถามเกี่ยวกับอาหาร
 - อาหารที่ครูนำรูปภาพมาให้ดูมีชื่อว่าอะไรบ้าง เด็กเคยทานหรือไม่
 - เด็ก ๆ เคยทานอาหารชื่ออะไรอีกบ้าง
 - เด็ก ๆ คนไหนเคยช่วยคุณพ่อคุณแม่ทำอาหารบ้าง ชื่ออาหารว่าอะไร
 - เด็ก ๆ ชอบทานอาหารอะไรมากที่สุด

1.3 ครูสังเกตการตอบคำถาม ชักถามข้อสงสัย ความกล้าพูดแสดงความคิดเห็น และจดบันทึกเพื่อนำไปสู่การประเมินผลการให้คะแนน

1.4 ครูและเด็กร่วมกันสรุปเกี่ยวกับอาหารต่าง ๆ ที่เด็ก ๆ รู้จัก จากนั้นจัดเด็กนั่งเป็นกลุ่ม กลุ่มละ 5 คน ให้เด็กเล่นเกมจับคู่ขึ้นส่วนที่หายไป โดยให้เด็กสังเกตจากรูปภาพอาหารที่คุณครูนำมาให้ดู ครูสังเกตความมั่นใจการตัดสินใจของเด็กในการปฏิบัติกิจกรรมเล่นเกม

2. แบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการพูดสื่อสาร เป็นแบบสังเกตพฤติกรรม การสื่อสาร การตอบคำถาม การสนทนาโต้ตอบ เพื่อให้ผู้วิจัยใช้บันทึกเหตุการณ์ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มีคะแนนเต็ม 3 คะแนน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องระหว่างการจัดกิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00

3. แบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการตัดสินใจ เป็นแบบสังเกตพฤติกรรมการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรม การเล่นเกมการศึกษา เพื่อให้ผู้วิจัยใช้บันทึกเหตุการณ์ของนักเรียนก่อนและหลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ มีคะแนนเต็ม 3 คะแนน โดยตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้องระหว่างการจัดกิจกรรมและจุดประสงค์การเรียนรู้ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. วิธีรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นที่ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา แบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการพูดสื่อสาร และแบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการตัดสินใจ

1.2 ขั้นดำเนินการทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.1 ผู้วิจัยทำการวัดผลนักเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยทำการทดสอบก่อนเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เตรียมไว้

1.2.3 ผู้วิจัยทำการทดลอง แผนการจัดประสบการณ์ จำนวน 6 แผน เป็นเวลา 6 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 4 วัน รวมทั้งสิ้น 24 วัน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567

1.3 ขั้นหลังการทดลอง ภายหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการทดลอง ผู้วิจัยทำการประเมินหลังการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการพูดสื่อสาร และแบบสังเกตพฤติกรรมความสามารถในการตัดสินใจ หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การเปรียบเทียบความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์ โดยใช้ค่าที (Paired Sample t-test)

2.2 การเปรียบเทียบความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์ โดยใช้ค่าที (Paired Sample t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา (คะแนนเต็ม 6 คะแนน)

(n = 30)

ความสามารถในการพูด	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{d}$	S.D. _d	t
ก่อนการจัดประสบการณ์	2.66	0.54	1.478	0.855	7.663*
หลังการจัดประสบการณ์	3.83	1.01			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา พบว่า ความสามารถในการพูดสื่อสาร มีคะแนนเฉลี่ยหลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา (คะแนนเต็ม 6 คะแนน)

(n = 30)

ความสามารถในการพูด	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{d}$	S.D. _d	t
ก่อนการจัดประสบการณ์	2.70	0.74	1.810	1.138	15.559*
หลังการจัดประสบการณ์	4.30	1.02			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 หลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 1.02) สูงกว่าก่อนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ($\bar{X} = 2.70$, S.D. = 0.74) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังต่อไปนี้

1. การเปรียบเทียบความสามารถในการพูดสื่อสารของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ระหว่างก่อนและหลังจัดประสบการณ์ จากผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา พบว่า เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการด้านการพูดสื่อสารดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เด็กมีความกล้าในการแสดงออกทางภาษา มีความตั้งใจ ที่จะพูดกับผู้อื่น ใช้ถ้อยคำได้หลากหลายขึ้น และสามารถ สื่อความหมายได้ชัดเจนกว่าเดิม การตั้งคำถามโดยครูส่งผลให้เด็ก เกิดแรงกระตุ้นภายในที่จะตอบสนองและมีส่วนร่วม ในบทสนทนาซึ่งช่วยพัฒนาโครงสร้างการใช้ภาษาและกระบวนการคิดควบคู่กันไป ขณะเดียวกันเกมการศึกษาที่ออกแบบให้มีลักษณะเปิดและสนุกสนาน เอื้อต่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ช่วยให้เด็กเกิดความ รู้สึกปลอดภัย ลดความวิตก

กังวลในการพูด และเกิดแรงจูงใจ ที่จะสื่อสารกับเพื่อน หรือครูในสถานการณ์ที่มีความหมายสำหรับตนเอง กิจกรรมดังกล่าว ยังส่งเสริม ให้เด็กได้ฟัง ได้พูด ได้ตอบสนองในบริบทจริงอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาการทางภาษาในช่วงปฐมวัย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงไม่ใช่เพียงการพูดมากขึ้น แต่สะท้อนถึงการใช้ภาษาที่มีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมาย และมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์อย่างใดก็ตาม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์นี้อาจไม่จำกัดอยู่เพียงรูปแบบกิจกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบทบาทของครูผู้สอน ในการตั้งคำถามอย่างเหมาะสม ความเอาใจใส่ เฉพาะรายบุคคล การจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพูด และแม้แต่ลักษณะนิสัยของ เด็กแต่ละคน ซึ่งล้วนมีส่วนในการเสริมสร้าง หรือจำกัดการพัฒนาดังกล่าวจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ อย่าง เป็นระบบเพื่อให้เข้าใจกลไกของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล พูลสวัสดิ์ (2562: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถทางด้านการฟังและการพูด ของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 โดยการจัดกิจกรรมการเล่นทานไอศปกร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ที่พบว่า ความสามารถทางด้านการฟังและการพูดของนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 1 โดยการจัดกิจกรรมการเล่นทานไอศปกร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา สูงกว่าก่อนการจัดกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัศร บรรวณและแสงสุรีย์ ดวงคำน้อย (2564: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาความสามารถในการพูดของเด็กปฐมวัย ด้วยกิจกรรมการแสดงประกอบการเล่นทาน กลุ่มเป้าหมายคือ เด็กปฐมวัยชาย-หญิงระดับชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนสนามบิน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความสามารถในการพูดคำศัพท์ แต่งประโยคปากเปล่าและเล่าเรื่องราว พบว่า ด้านคำศัพท์ จำนวนคะแนนเต็ม 40 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 29.57 คิดเป็นร้อยละ 73.93 มีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 35 คน ร้อยละ 100 ของนักเรียนทั้งหมด ด้านการแต่งประโยค จำนวนคะแนนเต็ม 24 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 20.97 คิดเป็นร้อยละ 87.38 มีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของนักเรียนทั้งหมด และด้านเล่าเรื่องราว จำนวนคะแนนเต็ม 24 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 21.14 คิดเป็นร้อยละ 88.08 มีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของนักเรียนทั้งหมด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตน์นิภา ฮาดคันทุง (2561: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาการจัดประสบการณ์โดยการเล่านิทานด้วยเทคนิคที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมทักษะทางด้านการฟังและการพูด สำหรับเด็กปฐมวัยที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่ ที่ผลการวิจัยพบว่า ทักษะทางด้านการฟังและการพูดของเด็กปฐมวัย ที่ได้รับการจัดประสบการณ์โดยการเล่านิทานด้วยเทคนิคที่หลากหลายหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 ก่อนและหลังได้รับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ผลจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าเด็กปฐมวัยมีความสามารถในการตัดสินใจที่พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เด็กสามารถเลือกทางเลือกได้อย่างเหมาะสม มีเหตุผลมากขึ้น และแสดงให้เห็นถึงกระบวนการคิดก่อนตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกสิ่งของ การเล่นเกมตามกติกา หรือการตอบ สอนต่อสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย การตั้งคำถามที่ ชี้นำและเปิดโอกาสให้เด็กได้คิด ได้นำเสนอความคิดเห็น หรือได้เปรียบเทียบทางเลือก จึงทำให้เด็กสามารถฝึกความสามารถในการตัดสินใจได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา ภู่อำรุง (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมเสริมสร้างการตัดสินใจในนักเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาผลด้วยการทดสอบ IGTTM2 จากผลการศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการตัดสินใจสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา มีคะแนนการตัดสินใจหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนักเรียนที่ได้รับการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการตัดสินใจ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา มีคะแนนการตัดสินใจในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมเสริมสร้างการตัดสินใจในนักเรียนประถมศึกษา มีประสิทธิภาพในการเพิ่มทักษะการตัดสินใจในนักเรียนประถมศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐญา นันทราช (2563: 23) ที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ เกมไว้ว่า เกมการศึกษา เป็นกิจกรรมที่เน้นการเล่น มีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยมีครูและกติกาที่ช่วยพัฒนาความคิดเป็นพื้นฐานสำคัญของการเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กปฐมวัย เพื่อฝึกการสังเกต เปรียบเทียบ การคิด ให้เกิดการ เรียนรู้ด้วยความสนุกสนาน สามารถเล่นคนเดียวหรือเล่นเป็นกลุ่ม และมีกระบวนการเล่นที่ช่วยฝึกทักษะความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เพื่อตอบสนองความต้องการตามวัยของผู้เรียน ผู้เล่นได้ใช้ประสาทสัมผัส และกล้ามเนื้อในการเล่นและการพัฒนาทักษะการคิดพื้นฐาน ในการหาคำตอบและตรวจสอบผลลัพธ์ด้วยตนเอง เป็น เครื่องมือในการจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นโดยลองผิดลองถูกได้สังเกต จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เด็กค่อย ๆ

เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น รู้จักค้นหาเหตุผลและการตัดสินใจ และยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะการคิดด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 พบว่า เด็กปฐมวัยปีที่ 1 อาจเกิดความสับสนไม่กล้าพูดสื่อสารและตัดสินใจในการตอบคำถาม เนื่องจากเด็กเป็นกิจกรรมที่ใหม่ และเนื่องด้วยอายุของเด็กเอง ดังนั้นครูผู้สอนควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะช่วยให้เด็กปฐมวัยปีที่ 1 เรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เกิดความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังลดความวิตกในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี

1.2 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการใช้คำถามร่วมกับกิจกรรมเกมการศึกษาที่มีต่อความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจของเด็กระดับชั้นปฐมวัยปีที่ 1 พบว่า ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้บางครั้ง ระหว่างการจัดประสบการณ์ อาจเกิดความตึงเครียดของครูผู้สอนที่เกิดขึ้นจากบรรยากาศในชั้นเรียน ทำให้ไม่มีความสุข ดังนั้นในการจัดกิจกรรมครูผู้สอนควรสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้ทั้งครูผู้สอนและนักเรียนมีความสุขร่วมกัน ระหว่างการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการพัฒนาความสามารถในการพูดสื่อสารและความสามารถในการตัดสินใจด้วยกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ชุดฝึกกิจกรรม หรือเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดความเหมาะสมกับผู้เรียน

2.2 ควรมีการพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ด้วยกิจกรรมเกมการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นความสามารถทางการพูด อ่าน เขียน และการคิดวิเคราะห์ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดความเหมาะสมกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- เกตน์นิกา ฮาดคันทุง. (2561). การพัฒนาการจัดประสบการณ์โดยการเล่านิทานด้วยเทคนิคที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมทักษะทางด้านการฟังและการพูดสำหรับเด็กปฐมวัยที่ไม่ได้ใช้ภาษาไทยเป็นภาษาแม่. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิตรกร จันทรสุข และปารย์พิชชา ก้านจักร. (2564). การตัดสินใจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 10(2): 223-238.
- จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ และวีรวัฒน์ อินทรพร. (2556). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนาภา แสงจำปา. (2555). การศึกษาการใช้คำถามของครูอนุบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐญา นันทราช. (2563). การพัฒนาทักษะการคิดพื้นฐานของเด็กปฐมวัย โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบไฮสโคปด้วยกิจกรรมเกมการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดารารัตน์ อุทัยพยัคฆ์. (2555). พฤติกรรมการอ่านในเด็กปฐมวัย (Online). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/452264>.
- เดือนฉาย แสงรัตนายนต์. (2559). คู่มือฝึกพูดเด็กออทิสติกสำหรับผู้ปกครอง. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลศิริราช.
- บุษกร เฉลิมสินสุวรรณ. (2558). ผลของการจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาโดยใช้การเรียนรู้ด้วยการทำงานที่มีต่อทักษะการดูแลตนเองและทักษะการสื่อสารของนักเรียนประถมศึกษาปีที่ 3. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 47(1): 163-180.

- ประภัศร บรรวน และแสงสุรีย์ ดวงคำน้อย. (2564). การพัฒนาความสามารถในการพูดของเด็กปฐมวัย ด้วยกิจกรรมการ
แสดงประกอบการเล่านิทาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น.
- พิกุล พูลสวัสดิ์. (2562). การพัฒนาความสามารถทางการฟังและการพูด ของนักเรียนอนุบาลชั้น ปีที่ 1 โดยการจัด
กิจกรรมการเล่านิทานอีสปกับกิจกรรมเกมการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (หลักสูตรและ
การสอน). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2553). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรางคณา สีนาคล้วน. (2562). ความผิดปกติทางการพูด รู้เร็ว รักษาได้. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลรามคำแหง.
- วิศัลย์ศยา รุดติษฐ์. (2558). นวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนภาษาไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท วิพรินทร์ (1991) จำกัด.
- สมัย สุภาพ. (2560). การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อส่งเสริมความสามารถในการคิด
เชิงบริหารสำหรับเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาการทางการศึกษาและการ
จัดการเรียนรู้). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสภิตา ภู่อำรุง. (2563). ผลการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการตัดสินใจในนักเรียนประถมศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา,
8(3): 110-123.
- อรุณี ทรดาล. (2563). การพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของเด็กปฐมวัยด้วย
ผังกราฟิกสำหรับครูปฐมวัยในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- อัญชลา จารุมิลินท. (2560). การพัฒนาทักษะสมอง EF ด้วยการใช้ “ให้โอกาส”. กรุงเทพฯ: เอกพิมพ์ไทย.
- Luoma, S. (2004). *Assessing speaking*. Cambridge: Cambridge University Press.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE DIGITAL AGE AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA 2 NAKHON PHANOM

สุพจน์ กองเกิด¹, ศุภกร ศรีเพชร², สุมาลี ศรีพุทธิรินทร์³
Supot Kongkerd¹, Supakorn Sonphet², Sumalee Sriputtarin³

Corresponding Author E-mail: sumaleesriput@hotmail.com

Received: Jul 12, 2025; Revised: Sep 19, 2025; Accepted: Sep 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน (4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 57 คน และครู 292 คน รวม 349 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ (2) แบบสอบถามประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยทั้งสองฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ตัวแปรทักษะที่พยากรณ์ประสิทธิภาพ มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม (X5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X2) และด้านการคิดรวบยอด (X3) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ทักษะของผู้บริหาร, ยุคดิจิทัล, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

¹ Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

^{2,3}ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม

^{2,3} Assistant Professor, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

Abstract

This research aimed to 1) study and compare school administrators' digital-era skills, 2) study and compare school administrative effectiveness by administrators' status and school size, 3) examine the relationship between administrators' digital-era skills and school administrative effectiveness, and 4) the predictive power of those skills for administrative effectiveness. The sample comprised 349 participants, including 57 school administrators and 292 teachers, selected through stratified random sampling. The research instruments were 1) a questionnaire on digital-era competencies of school administrators, and 2) a questionnaire on school management effectiveness; both instruments had a reliability coefficient of .95. Data were analyzed using mean, standard deviation, independent-samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson's product-moment correlation, and stepwise multiple regression.

The research findings revealed that: 1) Administrators' digital-era skills were at a very high level. Comparisons by employment status showed no significant differences, whereas comparisons by school size revealed statistically significant differences at the .01 level. 2) School administrative effectiveness was at a high level. Comparisons by both employment status and school size showed statistically significant differences at the .01 level. 3) Administrators' digital-era skills were strongly and positively correlated with school effectiveness, statistically significant at the .01 level. 4) Three skill dimensions significantly predicted school effectiveness participatory skill (X5), human relations skill (X2), and conceptual thinking skill (X3) all significant at the .01 level

Keywords : School Administrators Skills, Digital Age, School Effectiveness

บทนำ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เป็นความสามารถในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสร้างความแตกต่างและมอบประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายแก่ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องพร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมทางการบริหารและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนอย่างเต็มที่ (สงป อินทรมณี. 2562: 356)

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน คือ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยนักเรียนที่เป็นผลผลิตมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติเชิงบวก โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในและบุคลากรมีความพอใจในงานที่กระทำ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. 2542: 24)

ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มักจะมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ยอดเยี่ยม ควบคู่ไปกับทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แข็งแกร่ง ผู้นำเหล่านี้คือแรงขับเคลื่อนสำคัญที่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอดีต ผู้บริหารมักถูกคาดหวังให้มีความสามารถในการใช้อำนาจสั่งการ รักษาวินัยของบุคลากรอย่างเคร่งครัด และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มั่นคงและดีที่สุดในทุกด้าน ในยุคปัจจุบันที่เรียกกันว่า “ยุคดิจิทัล” โลกทั้งใบได้หลอมรวมกลายเป็นวัฒนธรรมเดียวกัน เชื่อมโยงกันอย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ผู้นำในยุคดิจิทัลมีความแตกต่างจากผู้บริหารในอดีต ตรงที่พวกเขาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสามารถเรียนรู้รวมถึงพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในหลากหลายด้านได้อย่างยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสของยุคสมัย นี่คือนิยามของภาวะผู้นำที่องค์กรและสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องการผู้นำที่ดีในยุคดิจิทัลควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีสายตาดูไกล โดยผสมผสานทั้งพรสวรรค์และทักษะที่เกิดจากการฝึกฝน สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดนิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการองค์กรในองค์กรยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือบริบทในการทำงาน ความคิดเห็นที่ต่างกันไป รวมถึงกรอบความคิดและรูปแบบการคิดที่หลากหลายย่อมเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวิจารณญาณที่แม่นยำและมีมุมมองที่ยืดหยุ่น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ขวัญทิพย์ เดชผดุง, สาธร ทรัพย์รวงทอง และกัญญาณธรณ์ เจริญพร. 2568: 37)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลกับซอฟต์แวร์ได้อย่างสมดุล เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และปลูกฝังความเป็นไทย รักและภาคภูมิใจในรากเหง้าของตนเอง มีทักษะและดำรงตนอย่างมีความสุขตามนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อทุกมิติของการดำเนินชีวิต การบริหารจัดการสถานศึกษาก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงการปรับตัวเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับบริบทของโลกยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตชนบท ห่างไกล และมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของการบริหารงานในโรงเรียนหนึ่งในทักษะสำคัญคือความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อบริหารงานในรูปแบบใหม่ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ หรือการสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง (โสภณ เลียดทอง และจรรววรรณ เขียวน้ำชุม. 2564: 82) นอกจากนี้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องกล้าที่จะน่านวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ของครูและนักเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมถึงสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

และการสื่อสารก็มีบทบาทสำคัญ เพราะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้นหากผู้บริหารสามารถพัฒนาทักษะดังกล่าวได้อย่างครอบคลุมจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะในด้านการบริหารวิชาการการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู และการเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. 2567: ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ การศึกษาที่กำลังเข้าสู่ยุคดิจิทัลและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยจึง ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำแนวทางในการวิจัยไปใช้พัฒนาแก้ไขปัญา และขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ให้เกิดคุณภาพต่อการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไปและเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับนักเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนตาม เป้าหมายประเทศไทย 4.0 และจะได้นำผลงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาและพัฒนาครูผู้สอนเพื่อเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดกับโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพและขนาดของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้

จิตรจรรุญ ทรงวิทยา (2561:54) ได้ให้ความหมาย ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถที่ ผู้บริหารต้องใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 ด้าน คือ

- 1) ทักษะด้านมนุษย์ (Human skills) เช่น การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การมีส่วนร่วม การจูงใจ และมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี

- 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical skills) เช่น การวางแผน/โครงการ งานสถิติและแผนภูมิทางการศึกษา งานการเงิน-พัสดุ-สารบรรณ การออกคำสั่ง/สื่อสารงาน 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skills) เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์/นโยบาย การมองความสัมพันธ์ของงานทั้งระบบ วิเคราะห์ผลกระทบต่อนโยบาย และการใช้เหตุผลเชิง นโยบาย

อภิชัย สุรเดชเดชกุล (2567 : 27) ได้ให้ความหมาย ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ในการใช้ความรู้ กระบวนการ และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ อันเกิดจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม และการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่การบริหารงาน มีความรับผิดชอบ มีทักษะกระบวนการบริหาร มีทั้งศาสตร์และศิลป์ สร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์รวมถึงเทคนิควิธีตลอดจนความสามารถในการสื่อสาร การใช้ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในระบบการทำงาน การจัดการทรัพยากร การมีมนุษยสัมพันธ์มีความคิดกว้างไกล มีภาวะผู้นำการจัดการทำงานเป็นทีม มีความคิดรวบยอด รู้และเข้าใจแก้ไขปัญาเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนดำเนินงานให้

บรรลุปเป้าหมาย จัดกระบวนการทำงานในสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2563: 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนว่าหมายถึง ระดับความสำเร็จของการจัดการโรงเรียนในการบรรลุวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (เช่น ผลสัมฤทธิ์/คุณภาพผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า) ภายใต้กระบวนการบริหารที่เป็นระบบ

นที มณีรรัตน์ (2565: 331) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนว่าหมายถึง ระดับที่โรงเรียนดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสะท้อนผ่านผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (เช่น ผลสัมฤทธิ์และคุณภาพผู้เรียน ความสามารถในการปรับตัว และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นจากการที่องค์กร มีพฤติกรรมและใช้ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ซึ่งวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนร่วมความร่วมมือทุกภาคส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,313 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน ครู 2,132 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 349 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 57 คน และครู 292 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ฉบับเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ ขนาดสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- | | |
|---|---|
| 5 | หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

(1) แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .49-.74 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

(2) แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง .80-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .38-.72 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) ขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2) หนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมด้วยแบบสอบถามส่งถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) ไปยังโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 349 ฉบับ

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมทั้งสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 349 ฉบับ ได้คืน 349 ฉบับ โดยคิดเป็นร้อยละ 100

4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภักทิษณี. 2567 : 218) สถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน พบว่า

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 การวิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา (n = 349)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.ทักษะด้านเทคนิคและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.25	0.49	มาก	4
2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.37	0.52	มาก	1
3.ทักษะด้านการคิดรวบยอด	4.22	0.56	มาก	5
4.ทักษะด้านการสื่อสาร	4.28	0.57	มาก	3

5.ทักษะด้านการมีส่วนร่วม	4.30	0.58	มาก	2
รวม	4.28	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่ 1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 3 ทักษะการคิดรวบยอด ($\bar{X}=4.22$)

1.2 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ทักษะด้านเทคนิคและเทคโนโลยีดิจิทัล	4.15	0.49	4.27	0.49	1.57	.11
2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.44	0.44	4.35	0.53	1.34	.18
3.ทักษะการคิดรวบยอด	4.19	0.62	4.23	0.55	.52	.60
4.ทักษะด้านการสื่อสาร	4.33	0.53	4.27	0.59	.68	.50
5.ทักษะด้านการมีส่วนร่วม	4.38	0.49	4.29	0.60	1.26	.21
รวม	4.30	0.43	4.28	0.51	0.25	.80

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

1.3 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.ทักษะด้านเทคนิคและเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	12.76	2	6.38	30.65**	.00
	ภายในกลุ่ม	72.05	346	.21		
	รวม	84.81	348			
2.ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	14.76	2	7.38	31.69**	.00
	ภายในกลุ่ม	80.55	346	.23		
	รวม	95.31	348			
3.ทักษะการคิดรวบยอด	ระหว่างกลุ่ม	14.71	2	7.36	26.43**	.00
	ภายในกลุ่ม	96.27	346	.28		
	รวม	110.98	348			
4.ทักษะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	9.42	2	4.71	17.45**	.00
	ภายในกลุ่ม	93.41	346	.27		
	รวม	102.83	348			
5.ทักษะด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	12.66	2	6.33	20.60**	.00
	ภายในกลุ่ม	106.33	346	.31		
	รวม	118.99	348			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.66	2	6.33	29.48**	.00
	ภายในกลุ่ม	74.31	346	.22		

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	รวม	86.97	348			

** มีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับผลสำเร็จประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.38	0.48	มาก	3
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.37	0.51	มาก	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	0.52	มาก	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.29	0.57	มาก	4
รวม	4.36	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X}=4.39$) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการและการสอน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X}=4.29$)

2.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	สถานภาพ					
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.39	0.51	4.38	0.47	.22	.82
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.54	0.41	4.34	0.52	3.26**	.00
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.66	0.31	4.34	0.54	6.10**	.00
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.53	0.46	4.24	0.57	4.06**	.00
รวม	4.53	0.37	4.32	0.49	3.63**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสูงกว่าครู ในด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	12.81	2	6.41	32.93**	.00
	ภายในกลุ่ม	67.33	346	.20		
	รวม	80.14	348			
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	11.31	2	5.65	24.43**	.00
	ภายในกลุ่ม	80.11	346	.23		
	รวม	91.42	348			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.41	2	5.20	21.21**	.00
	ภายในกลุ่ม	84.88	346	.25		
	รวม	95.29	348			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	6.96	2	3.48	11.43**	.00
	ภายในกลุ่ม	105.28	346	.30		
	รวม	112.24	348			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.17	2	5.09	25.21**	.00
	ภายในกลุ่ม	69.84	346	.20		
	รวม	80.01	348			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .87$) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1.00	.79**	.80**	.79**	.81**	.91**	.67**	.71**	.72**	.74**	.78**
X ₂		1.00	.75**	.79**	.86**	.92**	.70**	.82**	.80**	.75**	.83**
X ₃			1.00	.78**	.75**	.89**	.62**	.69**	.73**	.69**	.74**
X ₄				1.00	.86**	.91**	.63**	.72**	.73**	.74**	.77**
X ₅					1.00	.93**	.70**	.85**	.83**	.83**	.88**
X						1.00	.73**	.83**	.84**	.82**	.87**
Y ₁							1.00	.76**	.74**	.76**	.87**
Y ₂								1.00	.62**	.78**	.92**
Y ₃									1.00	.85*	.93**
Y ₄										1.00	.93**
Y											1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ตัวแปร	B	SE _b	Beta	t	Sig
ทักษะด้านการมีส่วนร่วม(X ₅)	.46	.04	.56	11.22**	.00
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X ₂)	.23	.05	.26	5.08**	.00
ทักษะด้านการคิดรวบยอด(X ₃)	.12	.03	.14	3.56**	.00

R = .89 R² = .79 R_{adj} = .80 SE_{est} = .21 F = 476.40 a = .89

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า การวิเคราะห์การถอยภาคแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ ดังนี้ ทักษะด้านการมีส่วนร่วม (X₅) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X₂) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (X₃) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 79

(R² = .79) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .21 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .89 + .46X_5 + .23X_2 + .12X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = .56 Z_5 + .26 Z_2 + .14 Z_3$$

อภิปรายผล

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหา สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดีที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ (Manz & Sims. 2001) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ความหมายการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย ของการศึกษาหรือจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (จิตรจรรยา ทรงวิทยา. 2562: 14) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ทะสา (2566: 204) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 พบว่า ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อ้นธิกา บุญเลิศ (2562: 450) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขนาดของสถานศึกษาไม่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารมีทักษะทางการบริหารที่เป็นเลิศผนวกกับมีปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา มาสนับสนุนทำให้การบริหารเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ไม่ว่าจะอยู่ในขนาดสถานศึกษาขนาดใดก็ตามผู้บริหารสถานศึกษา ก็สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา เพราะพื้นฐานในการบริหารโรงเรียนนั้นมาจากพื้นฐานของงานทั้ง 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล

และ การบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารจะต้องมีความรอบรู้งานทุกฝ่าย เพื่อนำพองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน (กษิตศ ผู้สมเก่า, วสันชัย กากแก้ว และ พนา จินดาศรี. 2567) ทักษะการบริหารนั้นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความรู้ความสามารถและ ทักษะในการจัดการ (Mondy and Premeaux. 1995) สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปรีชา แก้วบางทรายและคณะ (2567: 65-82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพิลา อำนาง (2566: 212) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบริหารงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แสดงออกให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาได้เห็นถึงความรู้ความสามารถด้านภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามาใช้โดยการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ การเรียนรู้แก่ครูและบุคลากรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างชัดเจน กำหนดแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดนโยบายให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็นและคุณลักษณะที่พึงประสงค์การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม พัฒนานักเรียน การพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพ และความต้องการ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหาร เกิดจากการมีการประชุมวางแผนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562: 146-147) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้แก่ ทักษะการมีวิสัยทัศน์และทักษะการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุภาณี อิมบุตร (2565 : 95) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้แก่ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะการทำงานเป็นทีม

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เกิดจากการมีการประชุมวางแผนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน และวัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุภาณี อิมบุตร (2565: 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความพึงพอใจของครูและผู้บริหารด้านการบรรลุเป้าหมายองค์กร และด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นตอนมีทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชนและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน (ณัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมร

ศักดิ์. 2566: 332) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีสทอง (2563: 201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้าน การบริหารจัดการ, การพัฒนาบุคลากร, และการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโหม้ (2561: 189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, และ การจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียน4ให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี ญัญญู วิชา โคทังคะ (2561: 48) ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559: 101) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดีมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบขั้นตอนมีทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับชื่นชมของผู้ปกครองและชุมชนและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน (ญัญญู วิชา โคทังคะ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. 2566: 332)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสูงกว่าครู ในด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาลย์ สีสทอง (2563: 201) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะในด้าน การบริหารจัดการ, การพัฒนาบุคลากร, และการบริหารงบประมาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ ศรีโหม้ (2561: 189) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ, การพัฒนาทรัพยากรบุคคล, และ การจัดการด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถดำเนินการบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เกิดจากการมีการประชุมวางแผนงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ(2562: 146-147) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนได้แก่ ทักษะการมีวิสัยทัศน์และทักษะการทำงานเป็นทีม

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01 ($r_{xy}=.87$) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน นำไปสู่ปัญหาในการบริหารสถานศึกษา บางแห่งมีการบริหารเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาจากผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาบางแห่งขาดประสิทธิภาพในการบริหาร ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อทำให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 5) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวิทย์ บุญสงค์ (2567 : 37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับมากในทิศทางบวก ($r = 0.855$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ดังนี้ ทักษะด้านการมีส่วนร่วม (X5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X2) ทักษะด้านการคิดรวบยอด (X3) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้ร้อยละ 79 ($R^2 = .79$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานการเสนอแนะทางในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานของโรงเรียน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน แสดงความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ไว้วางใจคณะครูในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เชื่อมั่น เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ฟังข้อเสนอแนะในความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ นัฐพล พันโน (2566 : 223-225) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Torres, J. L., Ahmed, S., & Lee, M. K. (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำดิจิทัลในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา: มุมมองระดับโลก ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไม่เพียงขึ้นอยู่กับการลงทุนด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม การศึกษาสรุปโดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับผลกระทบในระยะยาวของภาวะผู้นำดิจิทัลต่อระบบการศึกษา ซึ่งจะให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีค่าสำหรับนักการศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย และผู้นำโรงเรียนในการนำทางความท้าทายทางดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hodgkinson (1991: 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Anwar, S., & Saraih, U. N. (2024) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลในยุคดิจิทัลของการศึกษา: การส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ในการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล (DL) และองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership: VL), ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship: DC), และการพัฒนาระบบอย่างเป็นระบบ (Systematic Improvement: SI) ส่งผลในเชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญต่อการแบ่งปันความรู้ (KS) และความฉลาดทางอารมณ์ (EI)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย ทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการคิดรวบยอด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกอบรมและได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับทักษะในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อสมรรถนะและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

1.2 ผลการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดระบบการบริการองค์กรให้บรรลุผลและตรงตามมาตรฐานและเป็นหมวกที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ในการบริการและการบริหารทางการศึกษาทุกรูปแบบ

1.3 ผลการวิจัย ทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการคิดรวบยอด ทักษะด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนควรพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้ง 3 ด้านนี้ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านการคิดรวบยอด ควรมุ่งศึกษาทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้าน ความคิดรวบยอด โดยมีการจำแนกมิติ (systems thinking, strategic thinking, policy analysis, data-informed) และทดสอบความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยใช้แบบวิธีผสมและการวิเคราะห์ระดับสูง (CFA/SEM)

2.2 ควรมีการวิจัยประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการทำวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อติดตามการยกระดับมิติที่ต่ำสุดหลังมีมาตรการปรับปรุง

2.3 ควรมีการวิจัยทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.4 ควรมีการวิจัยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ วุฒิการศึกษา ทรัพยากรในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กษิดิศ ผู้สมเก่า, วสันชัย กากแก้ว, และ พนา จินดาศรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 9(3). 1993-2003.
- กิตติพงษ์ ทะสา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- กอบและ ชาลีนา. (2561). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตลิ่งชัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2563). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็น.เอ.รัตนะเทรตตั้ง
- ขวัญทิพย์ เดชผดุง, สาธร ทรัพย์รวงทอง, และกัลยาภรณ์ เจริญพร. (2568). เทคนิคการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา. 5(1), 37-48.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรจรรุญ ทรวงวิทยา. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. journal of Roi Kaensarn Academi. 3(1), 41-57.

- จันทร์เพ็ญ หรดี. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จิตรจรรยา ทรงวิทยา. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 14-19.
- ณัฐณิชา โคทังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์ริชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(6), 331-348.
- ทรงพล คำเจริญ. (2565). การบริหารการศึกษา : ทฤษฎี หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นที มณีรัตน์. (2565). ประสิทธิภาพโรงเรียน. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 8(1), 313 – 334.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรีชา แก้วบางทราย, ชาญวิทย์ หาญรินทร์, และ อัครวัฒน์ บุผาพิทักษ์. (2567). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(2), 65-82.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116 ตอน 74 ก, หน้า 1. ประกาศใช้วันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- พิเชษฐ สายธนู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มธุภาณี อิมบุตร. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 11(2), 86-99.
- โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ Graduate School Conference 2018, 2, 411-422. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วชิรวิทย์ บุญสงค์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(2), 37-47.

- วิมาลย์ สีสทอง. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิวรรณ เชื้อจิตร์. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีรชาติ กาญจนกันโห. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร ปุรุกระโทก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2567). การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 14. กาลสินธุ์ : โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- สุพัตรา ผลประสาธ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(1), 353-360
- โสภณ เลียดทอง และจากรวรรณ เขียวน้ำขุม. (2563). การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้, 6(1), 80-88.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจระยอง เขต 2. (2567). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา. นครพนม
- อันธิกา บุญเลิศ. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิชัย สุระเดชชากุล. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Organizational Management Excellence*, 2(2), 20–36.
- Anwar, S., & Saraih, U. N. (2024). Digital leadership in the digital era of education: Enhancing knowledge sharing and emotional intelligence. *Journal of Applied Research in Higher Education*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/382488603>
- Hodgkinson, C. (1991). *Educational leadership: The moral art*. State University of New York Press.
- Manz, C. C., & Sims, H. P., Jr. (2001). *The new Super Leadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler Publishers.
- Mondy, R. W., & Premeaux, S. R. (1995). *Management: Concepts, practices, and skills* (7th ed.). Prentice Hall.
- Torres, J. L., Ahmed, S., & Lee, M. K. (2024). The role of digital leadership in transforming educational systems: A global perspective. Retrieved from ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/386253304_The_Role_of_Digital_Leadership_in_Transforming_Educational_Systems_A_Global_Perspective

การศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตร
การประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
THE STUDY OF RESULTS OF THEACHING PROFESSIONAL PRACTICUM OF
STUDENTS IN PRIMARY EDUCATION OF FACULTY OF EDUCATION,
THEPSATRI RAJABHAT UNIVERSITY

ยรรยง ลั่นลอด¹

Yanyong Lanlod¹

Corresponding Author E-mail: yanyong.l@lawasri.tru.ac.th

Received: Aug 08, 2025; Revised: Oct 03, 2025; Accepted: Oct 29, 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และ 2) ศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ของสาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 48 คน ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 53 ข้อ รวม 2 ตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลทั่วไปพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในโรงเรียนขนาดกลางของรัฐบาล รายวิชาที่สอนและมีความถนัดสอนมากที่สุดคือภาษาไทย และคณิตศาสตร์ ส่วนรายวิชาที่ไม่มีความถนัดในการสอนคือภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาคือโรงเรียนอยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก เป็นโรงเรียนที่เคยมาสังเกตการสอน และมีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ 2) ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขา ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมาก คือด้านครูพี่เลี้ยง ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านพฤติกรรมผู้เรียน และด้านสถานศึกษา

คำสำคัญ : ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู, นักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา

¹ อาจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Lecturer of Education Faculty, Thepsatri Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the general data and the factors affecting decision making on selection some school for teaching professional practicum of students in Primary education curriculum of faculty of education, Thepsatri Rajabhat University, and 2) study the results of teaching professional practicum of students in Primary education curriculum of faculty of education, Thepsatri Rajabhat University. The sample of this research was 48 students of the 4rd years of Primary education major students who teaching professional practicum on experience on 1nd terms in 2024 selected by purposive sampling method. The research instrument was the 53 messages total 2 parts of questionnaires on the results of teaching professional practicum. The data were tested using mean and standard deviation

The results of this research were as follow: 1) The general data as follow teaching professional practicum of most students were at government medium size schools. The subjects for teaching and the students had the most proficient in teaching were Thai and math, but the subjects had not the most proficient in teaching were English and Science and Technology subjects. The factors affecting decision making on selection some schools were the school stays close to home or accommodation, it was a school where had observed teaching and having mentor teachers who had feature meet the criteria. 2) The results of teaching professional practicum of students in Primary education curriculum of faculty of education, Thepsatri Rajabhat University by overall in all sectors were at very high level. The highest levels sectors were the supervisors of department of Primary education, but the high levels sectors were the mentor teacher, the learning management sector, the teaching professional practicum student's sector, the student's behavior and the educational institutions sector.

Keywords : Results of Teaching Professional Practicum, Students in Primary Education Curriculum

บทนำ

ครูเปรียบประดุจบิดมารดาคนที่สองของศิษย์ เพราะเป็นผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ รวมทั้งให้ความรักความเมตตาต่อศิษย์ทุกคน นับได้ว่าครูเป็นผู้เสียสละที่ไม่แพ้บุพการี ครูเป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ เพราะแนะนำพร่ำสอนแต่เรื่องดี ๆ และไม่นำพาศิษย์ไปสู่ความเสื่อม ครูจึงเป็นปูชนียบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้การศึกษาริเริ่ม ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ตลอดเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สั่งสอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญาอันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครองของประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (ยรรยง ล้นหลอด. 2563: 3)

มาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน สำหรับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นประสบการณ์วิชาชีพภาคสนาม โดยนักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานในหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูรวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 1 ปี เพราะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นหัวใจของการผลิตครู เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู การจัดการประสบการณ์ให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจะช่วยพัฒนาคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดีได้ มีผู้กล่าวว่างานครูไม่ใช่งานที่ง่าย ดังบทกลอนที่ ม.ล.ปิ่น มาลากุล ประพันธ์ไว้บทหนึ่งว่า “ชาติยั่งยืนคงอยู่เพราะครูดี สำคัญนักหนาที่เรามีอยู่ งานก่อสร้างห้างหอพักพอดู แต่งานครูยากยิ่งกว่าสิ่งใด” (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. 2567: 1) ดังนั้นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะผลิตครูออกมาให้ได้และมีคุณภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้นักศึกษาได้ผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา เพราะได้เกิดประโยชน์มากมายหลายอย่าง หากนักศึกษาได้ผ่านองค์ประกอบของการฝึกประสบการณ์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์อย่างมากมาย อีกทั้งยังจะเป็นการสร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น งานครูถือได้ว่าเป็นความหนักหน่วงพอสมควร หากนักศึกษาได้รับประสบการณ์และมีเจตคติที่ดีแล้วย่อมเชื่อได้ว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของกำลังสำคัญในงานพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคตได้

ตามประกาศคุรุสภา เรื่องการรับรองปริญญาและกาศนียบัตรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2567 ลงวันที่ 25 มกราคม 2567 กำหนดให้หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ต้องมีรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะหรือวิชาเอก ในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน ตลอดระยะเวลาการศึกษาและรวมกันไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา โดยต้องมีรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน ในแต่ละชั้นปีรวมไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต และต้องมีรายวิชาฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะหรือวิชาเอก ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต (ราชกิจจานุเบกษา. 2567: 2) แสดงให้เห็นว่าคุรุสภาให้ความสำคัญกับการมีมาตรฐานความรู้และมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแบบใหม่ที่จะต้องมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติด้วย ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญมากในการผลิตครูให้ได้มาตรฐาน เพราะประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการฝึกปฏิบัติการทำงานด้วยประสบการณ์จริง นักศึกษาได้มีโอกาสทำสิ่งที่ตนได้ศึกษาทุกภาคทฤษฎีไปใช้กับสถานการณ์จริง และมีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการกิจที่แท้จริงของครู เพื่อให้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความเป็นครู รู้จักเลือกใช้วิธีการสอนให้ถูกต้อง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เรียนรู้ระบบการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน ทำงานร่วมกับผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนคนอื่นๆ ได้ ภาพลักษณ์ของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ที่ออกปฏิบัติงานตามโรงเรียนต่างๆ จึงดูสง่างามและเป็นที่ต้องการของโรงเรียนต่างๆ มาก โดยเฉพาะโรงเรียนที่ขาดแคลนครูทั้งจำนวนครูที่มีน้อยและครูที่สอนไม่ตรงสาขาวิชาที่จบมา

สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จัดการเรียนการสอนมาแล้วตั้งแต่ปีการศึกษา 2563 – 2567 รวม 5 ปี มีนักศึกษาปีที่ 1 - 4 รวมจำนวน 233 คน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพไปแล้ว 2 รุ่น และจะยังมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาคเรียนที่ 1 ของทุกปีต่อไปเรื่อยๆ การเปิดสาขาวิชาการประถมศึกษาจึงยังนับว่าเป็นเรื่องใหม่อยู่ จะต้องมีปัญหาอุปสรรคบ้างเป็นธรรมดาโดยเฉพาะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพราะนักศึกษาจะต้องสามารถสอนองค์ความรู้ในระดับชั้นประถมศึกษาได้ทุกกลุ่มสาระ รวมถึงการฝึกช่วยงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนด้วย จึงเป็นบทบาทหน้าที่ของทางสาขาวิชาและคณะครุศาสตร์โดยตรงที่จะแสวงหาทั้งจุดเด่นจุดด้อยอุปสรรคปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อให้หลักสูตรพัฒนามากยิ่งขึ้น แม้ว่านักศึกษาสาขาวิชาชีพครูทุกคนจะผ่านการบ่มเพาะวิชาความรู้ด้านทฤษฎีจากทางมหาวิทยาลัย และมีการสังเกตการณ์สอนในทุกชั้นปีแล้วก็ตาม แต่เมื่อได้ออกไปฝึกประสบการณ์การสอนที่โรงเรียน ได้สวมบทบาทหน้าที่ของความเป็นครูและเป็นบุคลากรคนหนึ่งโรงเรียน ย่อมจะต้องพบเจอปัญหาอุปสรรคในเรื่องต่างๆ ไม่มากก็น้อย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจตั้งแต่ประเด็นทั่วไป ความถนัดและความไม่ถนัดในการสอนวิชาต่างๆ ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกโรงเรียน ผลลัพธ์

ของการฝึกประสบการณ์ด้านต่างๆ รวมถึงสภาพปัญหาอื่นๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีอะไรบ้าง และนักศึกษาใช้กระบวนการขั้นตอนในการแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร มีที่มาของวิธีการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นอย่างไร ซึ่งจะสามารถถอดออกมาเป็นบทเรียนเพื่อพัฒนาหลักสูตรและพัฒนานักศึกษารุ่นอื่นๆ ต่อไป และสามารถปรับประยุกต์ใช้กับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาสาขาวิชาอื่นด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. เพื่อศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คุรุสภา (ราชกิจจานุเบกษา. 2562: 18) ได้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพว่าเป็นการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด คือการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

อับดุลฮาติม อาแค และอิบบรอเฮง อาลฮูเซน (2561: 6) ได้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่า หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่กระทำร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานประกอบการ เพื่อให้ นักศึกษาได้ความรู้ทักษะและเจตคติที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสถานประกอบการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและก้าวหน้าเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการจัดให้นักศึกษาได้ฝึกภาคปฏิบัติในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูในสถานการณ์จริงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 1-2 ภาคเรียน ตามแต่ละหลักสูตร

มานะ ทับทิมเมือง (2551: 13) ได้กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์ คือกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในทักษะความเป็นครูให้แก่ นักศึกษาครูก่อนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรเพื่อให้นักศึกษานำความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและประสบการณ์ต่างๆ จากมหาวิทยาลัยไปบูรณาการปฏิบัติการสอนจริงในสถานศึกษา อันก่อให้เกิดความรู้ความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพ เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปแล้ว จะสามารถประกอบอาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้อย่างเหมาะสม

ฉวีวรรณ สุวรรณภา (2554: 13) ได้ให้ความสำคัญและความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่า หมายถึง การที่นักศึกษาออกไปฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูในโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ โดยใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเรียนรู้ฝึกฝนและทำความเข้าใจในงานครูจนเกิดทัศนคติที่ดี ต่อวิชาชีพครู มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะประกอบอาชีพครูต่อไปในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเน้นการฝึกในสถานการณ์จริงโดยจัดทั้งในกิจกรรม การเรียนรู้ตามชุดวิชาต่างๆ และชุดวิชาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ปฐมาวดี แกวนาชุม (2558: 12-13) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การนำเอาความรู้ความสามารถทางทฤษฎีและทางปฏิบัติไปใช้จริงในสถานศึกษา ซึ่งนักศึกษาจะได้ฝึกปฏิบัติงานต่างๆ ในหน้าที่ครู เช่น การจัดการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียน การพัฒนาชั้นเรียน เทคนิคการเรียนการสอน เป็นต้น รวมถึงการร่วมกิจกรรมทั้งในและนอกสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่ งานที่สถานศึกษาได้มอบหมายให้ กิจกรรมที่ต้องร่วมกับชุมชน ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ โดยตรงทำให้นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพครู และเป็นครูที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึงการบูรณาการเอาองค์ความรู้ที่เป็นภาคทฤษฎีไปปรับประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงคือการปฏิบัติการสอนที่มีครูและนักเรียน รวมทั้งบุคลากรคนอื่นๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของนักศึกษา อันจะก่อให้เกิดทักษะและเจตคติในวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น ได้เรียนรู้บทบาทของการเป็นครูที่ต้องรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนต่อนักเรียนและบทบาทหน้าที่ภารกิจอื่นๆ ของโรงเรียนที่ได้รับมอบหมายเพื่อเรียนรู้สู่การเตรียมความพร้อมของการเป็นครูที่ดีมีคุณภาพในอนาคต

2. จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ (2567: 5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูว่า

- 1) เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาตามเกณฑ์ และเงื่อนไขที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
 - 2) เพื่อให้บัณฑิตมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
 - 3) เพื่อให้บัณฑิตได้พัฒนาบุคลิกภาพ ค่านิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- อับดุลฮาลิม อาแด และอับบรอเฮง อาลฮูเซน (2561: 9) กล่าวถึงจุดประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีดังนี้

- 1) เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีคุณลักษณะของครูที่ดีและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 2) เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ในหน้าที่ของครูตามหลักสูตรในระดับที่สอนได้อย่างชัดเจนและกว้างขวางจากการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงให้ได้มากที่สุด
- 3) เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ให้สอดคล้องกันจนสามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูได้เหมาะสมและบังเกิดผลดี
- 4) เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน และเรียนรู้งานในการพัฒนาชุมชน
- 5) เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบต่องานมีทัศนคติที่ดี สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย (2565: 4) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้

- 1) เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยการนำหลักการ วิธีการสอน ทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่ได้จากการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา
- 2) เพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ตรงในมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในฐานะที่เป็นครู สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร และ บุคลากรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ตามกรอบจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู

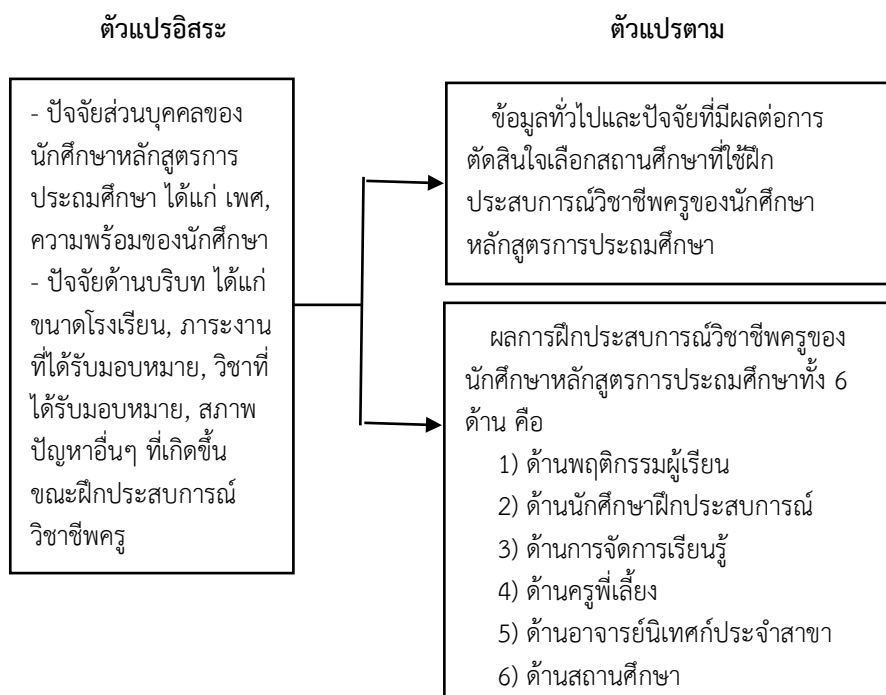
มานะ ทับทิมเมือง (2551: 1) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

- 1) เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ภาคทฤษฎีที่ได้เรียนในมหาวิทยาลัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการสอนจริง
- 2) เพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษาเรียนรู้งานการบริหารและการจัดการโรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหา
- 3) เพื่อให้นักศึกษาปรับตัวและปฏิบัติตัวในฐานะครู และสร้างความสัมพันธ์กับนักเรียน ครูอาจารย์ และบุคลากรของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม
- 4) เพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานสอนและงานอื่นๆ ของโรงเรียน
- 5) เพื่อให้นักศึกษามีเจตคติที่ดีที่ต้องต่ออาชีพครู และมีความตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพครู
- 6) เพื่อให้นักเรียนมีความมั่นใจในการทำหน้าที่ครู มีความคุ้นเคยและพัฒนาตนให้เข้ากับสภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูได้ดี

- 7) เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณลักษณะนักศึกษาให้เป็นครูดี มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 8) เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์การสอน สะสมประสบการณ์ และพัฒนา ประสบการณ์การสอนของตนเองจนเกิดทักษะทุกด้าน เกิดความคล่องแคล่วชำนาญในการสอน และหน้าที่อื่นๆ ของครู

สรุปได้ว่า สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะผลิตครูออกมาให้ได้ดีและมีคุณภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้นักศึกษาได้ผ่านกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา เพราะได้เกิดประโยชน์มากมายหลายอย่าง โดยเฉพาะต่อตัวนักศึกษา ผลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดมาใช้ในการวิจัยเพื่อทำให้ทราบข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา และเพื่อให้ทราบผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษาทั้ง 6 ด้าน คือ (1) ด้านพฤติกรรมผู้เรียน (2) ด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์ (3) ด้านการจัดการเรียนรู้ (4) ด้านครูที่เลี้ยง (5) ด้านอาจารย์นิเทศประจำสาขา และ (6) ด้านสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยนักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคปกติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สาขาวิชาการศึกษาดุริยศาสตร์ สาขาวิชาการประถมศึกษา สาขาวิชาพลศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว ชั้นปีที่ 4 ที่ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 154 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่นักศึกษาระดับปริญญาตรีภาคปกติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา ชั้นปีที่ 4 ที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2 ห้องเรียน รวมทั้งหมด 48 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย คือปีการศึกษา 2567 ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2567 – มีนาคม 2568

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างสำหรับนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือระดับ 5 หมายความว่า ระดับมากที่สุด, ระดับ 4 หมายความว่า ระดับมาก, ระดับ 3 หมายความว่า ระดับปานกลาง, ระดับ 2 หมายความว่า ระดับน้อย, ระดับ 1 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด (บุญชุม ศรีสะอาด. 2556: 121)

วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามนักศึกษาศาสาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 53 ข้อ ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และเอกสารการออกแบบสอบถาม

2. กำหนดองค์ประกอบและประเด็นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ

- | | |
|---------------------------------|---|
| 2.1 ด้านพฤติกรรมผู้เรียน | 2.2 ด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู |
| 2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้ | 2.4 ด้านครูที่เลี้ยง |
| 2.5 ด้านอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขา | 2.6 ด้านสถานศึกษา |

3. สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ หรือนิยามศัพท์ของการประเมินกับรายการข้อคำถาม (Item-Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งในการให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณานี้จะตัดสินใน 3 กรณี คือมีความสอดคล้อง ไม่สอดคล้อง และไม่แน่ใจ ต่อรายการข้อคำถามนั้นๆ โดยการกำหนดค่าคะแนนดังนี้ + 1 แทน มีความเห็นว่ามีค่าสอดคล้องสัมพันธ์, 0 แทน ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์, - 1 แทน มีความเห็นว่ามีค่าไม่สอดคล้องสัมพันธ์

หลังจากนั้น ใช้วิธีการคำนวณหาค่า IOC ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์หรือนิยามศัพท์ของการศึกษา กับรายการข้อคำถามมาคำนวณหาค่า IOC และผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณค่าเฉลี่ยจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC มากกว่า .50 ขึ้นไปไว้ใช้ ส่วนแบบสอบถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า .50 ต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงหรือตัดทิ้งไป โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามที่หาได้อยู่ที่ 0.67 – 1.00 แสดงว่าแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเที่ยงตรง

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try-out) ใช้กับนักศึกษาศาสาวิชาการศึกษาปฐมวัย ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 10 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

6. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขไว้สำหรับการวิจัยต่อไป สัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ติดต่อประสานงานกับนักศึกษาทุกคนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเอง

ผู้วิจัยตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชุม ศรีสะอาด. 2556: 121)

2. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert) แปลความหมายตามค่าเฉลี่ยเพื่อหาระดับการมีส่วนร่วม ดังนี้ 4.51 – 5.00 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติมากที่สุด, 3.51 – 4.50 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติมาก, 2.51 – 3.50 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติปานกลาง, 1.51 – 2.50 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติน้อย, 1.00 – 1.50 หมายความว่า ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด (บุญชุม ศรีสะอาด. 2556: 101)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีดังนี้

ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง จำนวน 47 คน มีเพศชาย 1 คน ส่วนใหญ่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพอยู่ในโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 40 คน มีโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทละ 4 คน นักศึกษาส่วนใหญ่ฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 คน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 9 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 คน ส่วนระดับชั้นที่นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกระจายไปทุกระดับชั้น ทั้งสอนประจำอยู่ชั้นใดชั้นหนึ่ง และสอนหลากหลายชั้น โดยมีช่วยสอนชั้นอนุบาลและชั้นมัธยมศึกษาด้วย รวมจำนวนชั่วโมงสอนจริงต่อสัปดาห์ของนักศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ 8 ชม./สัปดาห์ รองลงมาคือสอน 9-10 ชม./สัปดาห์, 11-12 ชม./สัปดาห์, 13-15 ชม./สัปดาห์ และ 16-18 ชม./สัปดาห์ ตามลำดับ

ส่วนรายวิชาที่นักศึกษาได้รับผิดชอบในการสอน รายวิชาที่นักศึกษามีความถนัดและไม่มีความถนัดในการสอน มีดังนี้

ตารางที่ 1 จำแนกตามรายวิชาที่ได้รับผิดชอบ รายวิชาที่นักศึกษามีความถนัดและรายวิชาที่นักศึกษาไม่มีความถนัดในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวแปรอิสระ	รายวิชาที่ได้รับผิดชอบ (ตอบได้หลายข้อ)		รายวิชาที่ถนัดสอน		รายวิชาที่ไม่ถนัดสอน	
	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
ภาษาไทย	34	70.83	15	31.25	4	8.33
ภาษาอังกฤษ	12	25.00	2	4.17	23	47.92
คณิตศาสตร์	32	66.67	15	31.25	6	12.50
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	21	43.75	7	14.58	5	10.42
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	7	14.58	0	0.00	8	16.67
คอมพิวเตอร์	1	2.08	0	0.00	0	0.00
สุขศึกษาและพลศึกษา	2	4.17	1	2.08	0	0.00
การงานอาชีพ	11	22.92	2	4.17	0	0.00
ศิลปะ	4	8.33	0	0.00	0	0.00
แนะแนว	6	12.50	0	0.00	0	0.00
การป้องกันการทุจริต	3	6.25	0	0.00	1	2.08

จากตารางที่ 1 พบว่า รายวิชาที่นักศึกษามีความถนัดในการสอนมากที่สุดคือวิชาภาษาไทย จำนวน 34 คน (70.83%) รองลงมาคือวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 32 คน (66.67%) รองลงมาคือวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 21 คน (43.75%) รองลงมาคือวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 12 คน (25.00%) รองลงมาคือวิชาการงานอาชีพ จำนวน 11 คน (22.92%) ซึ่งนักศึกษาแต่ละคนสามารถสอนได้หลากหลายวิชา ส่วนวิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนน้อยที่สุดคือวิชาคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน (2.08%)

รายวิชาที่นักศึกษามีความถนัดในการสอนมากที่สุดมีอยู่ด้วยกัน 2 วิชา คือวิชาภาษาไทยและวิชาคณิตศาสตร์ (31.25%) รองลงมาคือวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 7 คน (14.58%) รองลงมาคือวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน (4.17%) รองลงมาคือวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา จำนวน 1 คน (2.08%) ส่วนวิชาที่ไม่ถนัดในการสอนมากที่สุดคือวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, วิชาคอมพิวเตอร์, วิชาศิลปะ, วิชาแนะแนว และวิชาการป้องกันการทุจริต สำหรับรายวิชาที่นักศึกษามีความถนัดในการสอนมากที่สุดคือวิชาภาษาอังกฤษ จำนวน 23 คน (47.92%) รองลงมาคือวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 8 คน (16.67%) รองลงมาคือวิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 6 คน (12.50%) รองลงมาคือวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 5 คน (10.42%) รองลงมาคือวิชาภาษาไทย จำนวน 4 คน (8.33%) รองลงมาคือวิชาการป้องกันการทุจริต จำนวน 1 คน

(2.08%) ส่วนวิชาที่ไม่มีนักศึกษาเลือกคือวิชาคอมพิวเตอร์, วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา, วิชาการงานอาชีพ, วิชาศิลปะ และ วิชาแนะแนว

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (ตอบได้หลายข้อ)

ตัวแปรอิสระที่ศึกษา	จำนวนคน (n=48)	ร้อยละ
อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก	34	70.83
นักศึกษาเป็นศิษย์เก่า	10	20.83
อาจารย์ประจำสาขานำมา	0	0.00
มีเพื่อนนักศึกษาแนะนำมา	1	2.08
มีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์	14	29.17
เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมหลากหลายด้าน	11	22.92
ต้องการมาช่วยเพราะเป็นโรงเรียนขาดแคลนครู	4	8.33
เป็นโรงเรียนที่เคยมาสังเกตการสอน	20	41.67
เหตุผลอื่นๆ ระบุ.....	0	0.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น นักศึกษา โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าอยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก จำนวน 34 คน (70.83%) รองลงมาคือเป็นโรงเรียนที่เคยมาสังเกตการสอน จำนวน 20 คน (41.67%) รองลงมาคือมีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ จำนวน 14 คน (29.17%) รองลงมาคือเป็น โรงเรียนที่มีความพร้อมหลากหลายด้าน จำนวน 11 คน (22.92%) รองลงมาคือนักศึกษาเป็นศิษย์เก่า จำนวน 10 คน (20.83%) รองลงมาคือต้องการมาช่วยเพราะเป็นโรงเรียนขาดแคลนครู จำนวน 4 คน (8.33%) รองลงมาคือมีเพื่อนนักศึกษา แนะนำมา จำนวน 1 คน (2.08%) ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกมาฝึกประสบการณ์ที่โรงเรียนแห่งนั้นคืออาจารย์ ประจำสาขานำมา และเหตุผลอื่นๆ

2. ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของนักศึกษาสาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช ภัฏเทพสตรี มีดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี ในภาพรวม

สภาพปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	n = 48		การแปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านพฤติกรรมผู้เรียน	3.99	0.74	มาก
ด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	4.46	0.62	มาก
ด้านการจัดการเรียนรู้	4.47	0.60	มาก
ด้านครูพี่เลี้ยง	4.50	0.70	มาก
ด้านอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขา	4.54	0.62	มากที่สุด
ด้านสถานศึกษา	4.39	0.69	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.41	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาารายด้านของผลการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านอาจารย์นิเทศก์ ประจำสาขา ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้านครูพี่เลี้ยง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.70) รองลงมาคือด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.60) รองลงมาคือด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.62) รองลงมาคือด้าน พฤติกรรมผู้เรียน ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน สถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านมีดังนี้

ด้านพฤติกรรมผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 อันดับ แรก ได้แก่ นักเรียนให้เกียรติให้ความเคารพนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเหมือนเป็นครูคนหนึ่ง, นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้

ง่าย โดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี, นักเรียนไม่ได้สร้างความหนักใจให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในเรื่องอื่นๆ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม ไม่เล่นกันหรือพูดคุยกันเกินไประหว่างเรียน

ด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน, นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเองให้ดีขึ้น, นักศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม ยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักศึกษามีเทคนิคในการควบคุมชั้นเรียน และสามารถเลือกวิธีการสอนที่เหมาะสมกับสภาพของนักเรียน

ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ นักศึกษาให้คำแนะนำและช่วยเหลือนักเรียนด้วยความเมตตากรุณาตามความสามารถด้วยความเสมอภาค, นักศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็น ชักถามปัญหา และมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน, นักศึกษาสามารถออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับวัยและศักยภาพของนักเรียน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักศึกษาสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและนำมาจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ได้

ด้านครูพี่เลี้ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน, ครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้, ครูพี่เลี้ยงให้ขวัญกำลังใจในระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูพี่เลี้ยงไม่ได้มอบหมายให้สอนแทนมากจนเกินไป

ด้านอาจารย์นิเทศประจำสาขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาจารย์นิเทศให้คำแนะนำเรื่องการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนได้ดี, อาจารย์นิเทศให้ขวัญกำลังใจกับนักศึกษาเป็นอย่างดี, อาจารย์นิเทศให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ อาจารย์นิเทศที่ออกมาให้สอนอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยภาคการศึกษาละ 3 ครั้ง

ด้านสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีเครื่องอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เช่น จอทีวีเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น, การเดินทางไปกลับระหว่างที่พักและสถานศึกษามีความสะดวก, มีความเหมาะสมของภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักศึกษาได้รับสวัสดิการบางอย่างอย่างเหมาะสมเพื่อเอื้อประโยชน์ในการฝึกสอน เช่น อาหารกลางวันฟรี เป็นต้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้อที่ 1 ที่พบว่า ส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาเพศหญิง ส่วนใหญ่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีชั่วโมงสอนจริงต่อสัปดาห์อยู่ที่ 8 ชม./สัปดาห์ ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย รายวิชาที่ได้รับมอบหมายให้สอนมากที่สุดและนักศึกษามีความถนัดสอนมากที่สุด 3 อันดับแรกคือวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนรายวิชาที่ไม่มีความถนัดในการสอนคือ วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ใช้ฝึกประสบการณ์วิชานั้น นักศึกษาโดยส่วนใหญ่จะเลือกสถานศึกษาที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พักมากกว่าเหตุผลอื่น รองลงมาคือเป็นโรงเรียนที่เคยมาสังเกตการณ์สอน, มีครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์, เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อมหลากหลายด้าน, นักศึกษาเป็นศิษย์เก่า, ต้องการมาช่วยเพราะเป็นโรงเรียนขาดแคลนครู, มีเพื่อนนักศึกษาแนะนำมา ตามลำดับ โดยไม่มีเหตุผลว่าอาจารย์ประจำสาขาแนะนำมาและเหตุผลอื่นๆ เพราะโรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่ค่อยข้างมาก นักศึกษาจึงเลือกที่ตนเองเดินทางสะดวก และโรงเรียนนั้นมักจะเป็นโรงเรียนที่นักศึกษาเคยมาสังเกตการณ์สอน เพราะได้คุ้นเคยกับสถานที่และครูพี่เลี้ยงอยู่แล้ว อีกทั้งครูพี่เลี้ยงยังมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์อีกด้วย ถึงกระนั้นก็ยังมียังมีนักศึกษาอีกจำนวน 4 คน ที่เลือกโรงเรียนด้วยเหตุผลต้องการมาช่วยเพราะเป็นโรงเรียนขาดแคลนครู ซึ่งถือว่ามีความคิดที่ดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปณัสยา พิมพ์กลาง (2562: 443) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า นักศึกษาได้ให้ข้อมูลก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกงานนั้นว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกงานสายอาชีพได้แก่ ใกล้ที่พัก สะดวกในการเดินทาง ได้ปฏิบัติงานจริง เป็นสถานที่ที่อยากจะทำฝึกงานอยู่แล้ว มีความมั่นคง ได้ใช้ภาษา และมีโอกาสได้ทำงานต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทวี คงคุณ (2566: 14) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.00-2.99 สถานประกอบการที่ต้องการไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นรูปแบบราชการ/รัฐวิสาหกิจ ปัจจัยในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการบัญชี ด้านการบัญชีและด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แนวคิดในการเลือกอาชีพของนักศึกษา ด้านเป้าหมายและด้านความเชื่อค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ ได้แก่ เกรดเฉลี่ยสะสมไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด การเดินทางไปสถานประกอบการที่ไกลจากที่พัก ขาดความพร้อมในการฝึกงาน และการเลือกสถานประกอบการตามเพื่อน โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง

จากผลการวิจัยข้อที่ 2 ที่พบว่า ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหลักสูตรการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีมาตรฐานค่อนข้างสูงในด้านต่างๆ ทั้งบุคลากรในหลักสูตร หลักสูตรที่ผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกปี รวมถึงการได้รับความร่วมมือด้วยดีจากครูพี่เลี้ยงและสถานศึกษาต่างๆ ที่เข้าร่วมโครงการร่วมผลิตครูกับทางมหาวิทยาลัย แม้อาจจะมีประเด็นที่ต้องพัฒนาขึ้นบ้างถือเป็นเรื่องปกติ ประกอบกับคุณภาพของนักศึกษาที่จบหลักสูตรไปค่อนข้างได้มาตรฐาน มีความขยัน ทำงานเก่งและทำงานได้ดี มีจิตสาธารณะและมีจิตวิญญาณความเป็นครู แม้จะต้องเจองานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างหนักอยู่บ้างแต่ก็สามารถผ่านพ้นอุปสรรคปัญหาไปได้ เห็นได้จากนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามหลักสูตรการประถมศึกษาเหล่านี้มักได้รับเสียงชื่นชมจากบรรดาผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงเสมอ ก่อนที่นักศึกษาจะได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในภาคการศึกษาที่ 1 ของปีที่ 4 นักศึกษาทุกคนจะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู 1 (ชั้นสังเกตการณ์สอน) และผ่านชั้นฝึกปฏิบัติการวิชาชีพ 2 (ชั้นทดลองสอน) ทำให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในคราวต้องออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริงๆ แม้จะมีบางประเด็นที่จะต้องเสริมสร้างพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นก็ตาม เช่น การจัดการชั้นเรียน เป็นต้น เมื่อพิจารณาารายด้านจะพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขารองลงมาคือด้านครูพี่เลี้ยง ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านพฤติกรรมผู้เรียน และด้านสถานศึกษาอยู่อันดับสุดท้าย

เหตุผลที่ด้านอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.62) น่าจะเป็นเพราะว่าการเอาใจใส่ของอาจารย์นิเทศก์ประจำสาขาที่ออกนิเทศอยู่เป็นระยะๆ และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ดีและมีคุณภาพและแนวทางในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการจัดการเรียนการสอนต่างๆ พร้อมทั้งการให้ขวัญกำลังใจแก่นักศึกษาพร้อมกันนี้ทางคณะครุศาสตร์ยังมีการส่งอาจารย์นิเทศก์กลางออกไปเยี่ยมเยียนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาถึงโรงเรียนด้วย ทำให้นักศึกษาได้รับคำแนะนำดีๆ และมีขวัญกำลังใจมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงเมื่อเห็นความเอาใจใส่จากอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอาจส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการสอดส่องดูแลช่วยให้คำปรึกษาแนะนำต่างๆ และดูแลสวัสดิการบางอย่างแก่นักศึกษาด้วย ต่อมาค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับที่ 2 คือด้านครูพี่เลี้ยงถือว่ามีความสำคัญต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์มาก เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาเมื่อต้องออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูพี่เลี้ยงต้องคอยให้คำปรึกษาแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การทำแผนการจัดการเรียนรู้ การให้ขวัญกำลังใจกับนักศึกษา แม้อาจจะมีกรณีให้นักศึกษาเข้าสอนแทนบ้างในกรณีที่จำเป็น ส่วนค่าเฉลี่ยอันดับที่ 3 คือด้านการจัดการเรียนรู้ น่าจะเป็นเพราะการมีความตั้งใจของนักศึกษาเป็นทุนเดิมอยู่แล้วที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความเป็นครูให้ดีที่สุด การบ่มเพาะปลูกฝังอุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครูจากทางหลักสูตรมีส่วนทำให้นักศึกษาเกิดความรักและทุ่มเทในบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารโรงเรียนและครูพี่เลี้ยงจนสุดกำลังความสามารถ แม้จะมีบางอย่างจะต้องเรียนรู้เพิ่มเติมก็ตาม เช่น การวิเคราะห์หลักสูตรและนำมาจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออแด และ อิบบรอเฮง อาลฮูเซน (2561: 57-58) ที่ศึกษาเรื่องศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการสอนอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยผู้บริหารโรงเรียนครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ โดยรวมทุกด้านระดับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นครู อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนด้านการบริหารจัดการห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการศึกษา และด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติมา เก่งเชตรกิจ (2563: 1) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาศิลปศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ด้านที่ 1 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.11) ด้านที่ 2 ด้านผู้เรียน พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือความสนใจของผู้เรียนต่อสื่อ

การเรียนรู้ ($\bar{X}=3.89$) ด้านที่ 3 ด้านภาระงานครู พบว่าปัญหาที่พบมากที่สุดคือมีการร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ($\bar{X}=4.44$) ความคิดเห็นอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศึกษา พบว่านักศึกษาศาสาวิชาศิลปศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการขาดแคลนผู้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตรงสาขา เนื่องจากในโรงเรียนมีกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ที่ประกอบด้วยสาระทัศนศิลป์ ดนตรี นาฏศิลป์ นักศึกษาได้รับมอบหมายจากครูพี่เลี้ยงให้ช่วยสอนในวิชาหรือสาระที่ไม่ตรงกับสาขานตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดทูน คำชาย (2562: 33) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล พบว่า 1) นักศึกษามีสภาพปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสอนและแผนการจัดการเรียนรู้ และมีสภาพปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ด้านสังกัดของโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านอาจารย์นิเทศก์และด้านครูพี่เลี้ยง 2) การเปรียบเทียบสภาพปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า สภาพปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในด้านเพศ ประสบการณ์การสอนและสังกัดของโรงเรียนที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีสภาพปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ก่อนที่นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการจัดการชั้นเรียน การแก้ปัญหาพฤติกรรมบางอย่างของนักเรียน กิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้ผล โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายเฉพาะทาง เช่น ครูผู้ชำนาญการ ศิษย์เก่าที่เคยฝึกประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งอาจใช้เวลาสัก 2-3 วัน

1.2 ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาร่วมกับระหว่างครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ เพื่อรับทราบถึงอุปสรรคปัญหาของการฝึกประสบการณ์และแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว หรือมีช่องทางให้นักศึกษาแบ่งปันประสบการณ์ฝึกสอนให้กับเพื่อนนักศึกษาคนอื่นๆ ด้วย

1.3 ภาระงานที่ต้องทำส่งฝ่ายฝึกประสบการณ์ของมหาวิทยาลัยไม่ควรมีมากหรือเร่งรัดเวลามากเกินไป ควรมีเท่าที่จำเป็นและเกิดประโยชน์กับการฝึกประสบการณ์จริงๆ ควรให้นักศึกษาได้มีเวลาเตรียมการสอนและเรียนรู้ภาระงานอื่นๆ ของโรงเรียนมากยิ่งขึ้นโดยไม่ต้องวิตกกังวลที่ต้องส่งรายงานต่อคณะที่มหาวิทยาลัย

1.4 ควรมีการเพิ่มเติมรายวิชาที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์ไม่ค่อยมีความถนัดในการสอน ที่หลักสูตรของมหาวิทยาลัย เช่น วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนารายวิชาที่นักศึกษาสาขาวิชาการศึกษายังไม่ถนัดในการจัดการเรียนการสอน คือ วิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิชาคณิตศาสตร์

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบจิตวิญญาณความเป็นครูระหว่างสถานศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่อยู่ใกล้บ้านกับสถานศึกษาที่อยู่ไกลบ้าน หรือโรงเรียนขนาดใหญ่ในตัวเมืองกับโรงเรียนขนาดเล็กในชนบท

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมเชิงลบของนักเรียนบางคนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิตติมา เก่งเขตรกิจ. (2563). การศึกษาสภาพปัญหาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสาขาวิชาศิลปศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยรามคำแหง (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 23(1), 1-10.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18.

- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2567). **คู่มือปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 4 ปี การศึกษา 2567**. เอกสาร
สำเนา.
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (2565). **คู่มือการฝึกประสบการณ์
วิชาชีพครู ปีการศึกษา 2565**. สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://shorturl.asia/uV314>
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2568). **คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตร 4 ปี (2566)**. สืบค้นเมื่อ 10
กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://shorturl.asia/nevdh>
- ฉวีวรรณ สุวรรณภา. (2554). **การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยา
เขตแพร่**.แพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เทอดทูน คำชาย. (2562). **การศึกษาสภาพปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร
บัณฑิตทางการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. วารสารศึกษาศาสตร์, 6(2), 33-46.**
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมาวดี แกวนาชุม. (2558). **ความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ต่อการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครู**. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปณัสยา พิมพ์กลาง. (2562, 19 มกราคม). **ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ**. การประชุม
วิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- ประกาศุรสุภา เรือง การรับรองปริญญาและภาคินียบัตรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อประกอบวิชาชีพ พ.ศ.
2567. (2567,6 กุมภาพันธ์). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 141, ตอนพิเศษ 35 ง. หน้า 2.
- มานะ ทับทิมเมือง. (2551). **การศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ที่มีต่อ
นักศึกษาฝึกสอน ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร**. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ยรรยง ลั่นลอด. (2563). **คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู**. ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเทพสตรี.
- สุเทวี คงคุณ. (2566). **การตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ**. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,
6(1), 14-25.
- อับดุลฮาติม อาแด, อิบบรอเฮง อาลฮูเซน. (2561). **ศึกษาผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุ
ศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาการสอนอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**. รายงานวิจัย. คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

การพัฒนาแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ
ร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

DEVELOPING A DIGITAL AGE LEARNING MANAGEMENT MODEL THROUGH
ACTION RESEARCH AND PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY: A CASE
STUDY OF ANUBAN CHUN SCHOOL (BAN BUA SATHAN)
TEACHERS. UNDER THE OFFICE OF PHAYAO
PRIMARY EDUCATIONL SERVICE AREA 2

ลักษณา จันธิมา¹
Laksana Chantima¹

Corresponding Author E-mail: laksanachantima0903@gmail.com

Received: Sep 04, 2025; Revised: Oct 09, 2025; Accepted: Dec 15, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบ 3) ทดลองใช้รูปแบบ และ 4) ประเมินรูปแบบ เป็นการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยสำรวจสภาพและความต้องการของครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) 30 คน ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ทรงคุณวุฒิ 9 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบในปีการศึกษา 2567 กับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) 30 คน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบโดยการประเมินในด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจ แบบสรุปข้อมูล แบบสัมภาษณ์ และประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สรุปได้ว่า การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและเกิดผลลัพธ์เชิงประจักษ์ โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ จุดมุ่งหมาย ระบบงานและกลไก กระบวนการบริหาร และการประเมิน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) 3) ภายหลังการใช้รูปแบบ ครูมีการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยรวมในภาคเรียนที่ 1/2567 คะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 107 และภาคเรียนที่ 2 มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 111.53 แสดงว่าภายหลังใช้รูปแบบครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสูงขึ้น และ 4) ครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.65) และจากการสะท้อนผล พบว่า มีการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ควรจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ การให้ความรู้ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล, กระบวนการวิจัยปฏิบัติการ, ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

¹ผู้อำนวยการสถานศึกษา, โรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

¹Director, Anubanchun School (Ban Bua Sathan) The Phayao Primary Educational Service Area Office 2

Abstract

This research aimed to 1) study the fundamental data necessary for model development, 2) develop a management model, 3) implement the model, and 4) evaluate the model. This research and development study was conducted in four phases. Phase 1 involved studying fundamental data through a survey of conditions and needs of 30 teachers at Anuban Chun School (Ban Bua Sathan), reviewing relevant documents and research, and interviewing 9 experts. Phase 2 involved developing the model and verifying its appropriateness with 5 experts. Phase 3 involved implementing the model during the 2024 academic year with 30 teachers from Anuban Chun School (Ban Bua Sathan). Phase 4 involved evaluating by evaluating factors, processes and outputs. Research instruments included survey forms, data summary forms, interview forms, and evaluation forms. Data were analyzed using means, standard deviations, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) The fundamental data study indicated that developing teachers' capabilities in digital age learning management and achieving tangible outcomes could be accomplished through action research processes combined with professional learning community processes. 2) The developed model comprised 5 components: principles, objectives, systems and mechanisms, management processes, and evaluation, with an appropriateness level rated as highest (mean = 4.65). 3) Following model implementation, teachers' overall digital age learning management in the first semester of 2024 showed an average total score of 107, while the second semester showed an average total score of 111.53, indicating that teachers' digital age learning management skills improved after using the model. 4) Teachers' opinions toward the model were at the highest level (mean = 4.65), and reflections on model implementation revealed the need for teacher preparation before participating in activities, provision of learning materials and knowledge transfer, and continuous monitoring and evaluation.

Keywords : Digital Age Learning Management, Action Research Process, Professional Learning Community

บทนำ

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย 4.0 ขับเคลื่อนประเทศด้วยการวิจัยและนวัตกรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้มีสมรรถนะสูง คือ มุ่งเน้นการผลิตคนตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นในการยกระดับคุณภาพการศึกษา อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้สู่สมรรถนะตามหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบเพื่อสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ให้กับผู้เรียน จัดการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในรูปแบบและกระบวนการส่งต่อในระดับที่สูงขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566: 1)

จากการศึกษาข้อมูลปัญหาการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของไทย พบปัญหาหลายประการ ได้แก่ 1) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า ปัญหาความไม่พร้อมของอุปกรณ์การเรียนอย่างคอมพิวเตอร์หรือแท็บเล็ตและอินเทอร์เน็ต คิดเป็นร้อยละ 59.8 นักเรียนระดับประถมศึกษาเพียงร้อยละ 28.4 มีคอมพิวเตอร์สำหรับใช้งานเอง ร้อยละ 73.2 มีสมาร์ทโฟนสำหรับใช้งานเอง และร้อยละ 13.2 มีแท็บเล็ตสำหรับใช้งานเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2565: ข) 2) ปัญหาด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จากรายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการทดสอบ O-NET ย้อนหลัง 8 ปี พบปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ การอ่าน ปัญหาเด็กอ่านไม่คล่องเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และปัญหาเด็กไม่รักการอ่าน ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนและไม่มีเป้าหมายในการเรียนและเป้าหมายในชีวิต และมีสมาธิสั้น สาเหตุเนื่องมาจากมีปัญหามาจากหลักสูตร วิธีการสอน การเรียน และการวัดผลที่ถูกกำหนดจากส่วนกลางให้เน้นการสอนตามตำราให้ผู้เรียนจดจำข้อมูลและฝึกในระดับพื้นฐานทางวิชาการมากกว่าการสอนให้ผู้เรียนรักการอ่าน ใฝ่เรียนรู้ คิดวิเคราะห์ พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และสังคม หลักสูตรขาดความยืดหยุ่นไม่ทันต่อความต้องการของโลกและสังคม ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทที่แตกต่างหลากหลาย การจัดการเรียนการสอนล้าสมัย การวัดประเมินผลการเรียนรู้แบบเดิม ครูขาดทักษะที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564: ฉ-ช) 3) ปัญหาด้านการเรียนออนไลน์ พบว่า การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ทำให้เด็กขาดปฏิสัมพันธ์และสมาธิ และ 4) ปัญหาด้านการปรับตัวและทักษะ พบว่า ครูหลายคนที่มีอายุมากคุ้นชินกับการสอนแบบปกติ ต้องปรับตัวมาก และความไม่พร้อมของผู้เรียนในการเรียนออนไลน์ และการขาดทักษะดิจิทัล (พระมหาเมธี จันทวิโส และคณะ. 2565: 61-68)

จากข้อมูลการประชุมครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) และเอกสารรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา พบว่า แม้ครูมีความพยายามศึกษาเรียนรู้การออกแบบการสอน เทคนิคการสอน วิธีการสอน และการสร้างสื่อการสอนใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน แต่เมื่อพิจารณาจากการออกแบบการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล พบว่าการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่จัดทำขึ้นมีเนื้อหาและกิจกรรมไม่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน และไม่สอดคล้องกับบริบทจริงของสถานศึกษา และยังพบอีกว่าครูส่วนใหญ่มีความเหลื่อมล้ำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนแตกต่างกัน มีความกังวลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ครูมีวิธีที่ไม่หลากหลาย ยังคงใช้การอธิบายบรรยาย ทำให้นักเรียนมีความเบื่อหน่าย ไม่มีความสนใจในการเรียน มีวิธีการวัดและประเมินผลไม่หลากหลาย และไม่สอดคล้องกับความต้องการหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้วัดและประเมินผลผู้เรียนไม่ตรงจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (โรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน). 2567: 1) สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปรียา ไตรยะพันธ์ และรชฏ สุวรรณภู (2565: 936-937) ที่พบปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล คือ ครูมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ไม่เท่ากัน นักเรียนมีพื้นฐานความรู้ที่ต่างกัน ครูเข้าถึงเครือข่ายในการเรียนรู้ร่วมกันน้อย ครูมีทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมน้อย มีการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เป็นระบบ และด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของครู นักเรียนไม่กล้าแสดงออก การกำหนดเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ไม่ชัดเจน ครูยังยึดติดกับรูปแบบ วิธีการสอนแบบเดิม และกระบวนการนิเทศ ติดตามผลการจัดการเรียนรู้ไม่เป็นระบบ

การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยส่งเสริมที่สำคัญ คือ การปรับชุดความคิดครูให้มีความเชื่อว่าสามารถพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ได้ด้วยการเรียนรู้และความมุ่งมั่นพยายามและพึ่งพาตนเองในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้การฝึกหัดสั่งสมประสบการณ์ และใช้กระบวนการเรียนรู้ไปสู่การประสบความสำเร็จ ซึ่งแนวทางการพัฒนา คือ การสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองโดยการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่บุคคล กลุ่มหนึ่งมารวมกลุ่มกัน และมีจุดมุ่งหมายร่วมกันเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือการปรับปรุงและพัฒนา การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ

การวางแผนการดำเนินการ การลงมือปฏิบัติควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงหรือการใช้งานเป็นฐานของการพัฒนาการตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน และการสะท้อนผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (มาร์ต พัฒนผล. 2554: 2) ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการ พัฒนาครูอย่างหนึ่ง คือ แนวคิดการพัฒนาครูด้วยกระบวนการการวิจัยปฏิบัติการ เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นวงจรอย่างต่อเนื่องมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ซึ่งเป็นแนวทางการวิจัยปฏิบัติการที่เป็นที่นิยมและยอมรับร่วมกันว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าแบบอื่นๆ โดยกระบวนการเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่อาศัยความร่วมมือของสมาชิกที่เกี่ยวข้องในการวางแผนปฏิบัติการ (Action planning) การปฏิบัติ (Act) การสังเกต (Observe) และการสะท้อนผล (Reflect) ร่วมกันทุกขั้นตอน เพื่อค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ปรับปรุง ประสิทธิภาพการทำงาน มุ่งสร้างความเข้าใจและพัฒนาวิชาชีพให้ผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาคนก่อน การพัฒนางาน พัฒนาระบบและนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด และในปัจจุบันระบบและกลไกที่ใช้ในการพัฒนาครูให้มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง คือ แนวคิดการพัฒนาครูด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development) ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ร่วมมือรวมพลัง ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกันของผู้บริหารและครู ผ่านกระบวนการ วิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม ส่งผลให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ การที่ครูมีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสม และมีสมรรถนะที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Darling-Hammond. 1999: 1-44; Brookfield. 1995: n.p.)

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครูให้มีการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จึงสนใจที่จะ พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อพัฒนาการ ปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลให้เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษา ตามนโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตอบสนองความต้องการของครูเป็นรายบุคคลได้อย่าง ต่อเนื่อง และทำให้ครูได้นวัตกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการร่วมมือรวมพลัง ปฏิบัติและเรียนรู้ร่วมกันจนสามารถนำไปปรับใช้ แก้ไขปัญหาของครูได้อย่างเหมาะสมในแต่ละบริบทของการจัดการศึกษา นำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่าง ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้ กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดกระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1.1 แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการเปิดโอกาสให้ครูได้ตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหา ด้านวิธีการสอน วางแผน ค้นหาความจริง ดำเนินงานตามแผนต่างๆ และสะท้อนผลการปฏิบัติ ทุกขั้นตอนต้องอาศัยการมีส่วนร่วม

ร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมพร้อมๆ กัน การวิจัยปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและนำมาใช้ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น โดยนำไปทดลองใช้จริงพร้อมทั้งสังเกตและ สะท้อนผลที่ได้ดำเนินงานพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามขั้นตอนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) จนบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ โดยทุกขั้นตอนจำเป็นต้องอาศัยผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ปรับปรุงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติ สังเกตและสะท้อนผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น (Kemmis. 1988: n.p.; Kemmis & McTaggart. 1990: 8)

1.2 แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาคุณภาพครูโดยใช้วิธีการให้ความร่วมมือ กันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระวิชา ด้านประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และเพิ่มประสิทธิภาพครูให้มีความเป็นครู มืออาชีพ (Hord. 1997: 39-44) ในขณะที่ DuFour, DuFour & Eaker (2008: 10) ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการร่วมมือรวมพลังของครูอย่างต่อเนื่อง ในการสืบสอบ และวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่ผลที่ดีกว่าของผู้เรียน การปฏิบัติในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นไปตามข้อตกลง เบื้องต้นเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานเชิงลึกที่ได้ผลระหว่างครู ส่วน McLaughlin & Tolbert (2006: 39) ให้ความหมายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู หมายถึง การร่วมมือรวมพลัง ของครูในการทำงานเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติและการตรวจสอบหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของ ครูผู้สอนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในชั้นเรียน ดังนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง ช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ผ่านกระบวนการวิเคราะห์สภาพปัญหา กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตชั้นเรียน สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาวิชาชีพครู และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวมส่งผลให้ เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

1) หลักการสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้ (ซาโต มานาบุ. 2562: 23-26; DuFour, DuFour & Eaker. 2008: 12)

1.1) โรงเรียนต้องกำหนดนโยบาย กระบวนการปฏิบัติต่างๆ เป้าหมายในสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้อ การติดตามดูแล การสนับสนุนส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.2) ผู้บริหารและครูต้องสร้างวัฒนธรรมร่วมมือรวมพลัง ทำงานร่วมกับแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคนด้วยกัน

1.3) การทำงานร่วมกันของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมุ่งเน้นผลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์หรือเจตคติของผู้เรียน โดยครูทุกคนต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสังเกตการปฏิบัติงาน และสะท้อนผลเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุง แก้ไขให้ดีขึ้น

1.4) ผู้บริหารและครูต้องสร้างสังคมที่เป็นประชาธิปไตยในโรงเรียนและห้องเรียน มีบรรยากาศของการ รับฟังซึ่งกันและกัน การสื่อสารในเชิงพูดจาปฏิสัมพันธ์กัน และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2563: n.p.)

2.1) สร้างข้อตกลงร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.2) กำหนดเป้าหมายมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน

2.3) การร่วมมือรวมพลังของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

2.4) เยี่ยมชั้นเรียนและเปิดรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

2.5) สะท้อนผลการปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน

3) สมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. 2561: 43-45; ประณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. 2561: 69-70)

3.1) สมาชิกที่เป็นครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้สอน (Model teacher) ครูเพื่อนร่วมเรียนรู้ (Buddy teacher)

3.2) สมาชิกที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert)

3.3) ครูผู้นำกลุ่ม (Process leader/Implementator) ทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่มประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4) กิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ (สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. 2561: 43-45; ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. 2561: 69-70)

- 4.1) กำหนดประเด็นการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4.2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันและการเปิดชั้นเรียน
- 4.3) การสื่อสารด้วยสุนทรียสนทนาและการเรียนรู้ร่วมกัน
- 4.4) การชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง
- 4.5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิด

5) กระบวนการของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มี 6 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่ากระบวนการ “SCCER-P” ดังนี้ (DuFour, DuFour & Eaker. 2008: 83-120; Caine & Caine. 2010: n.p.)

5.1) กำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norm) เป็นการร่วมกันรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนในปัจจุบัน เตรียมครูเพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน

5.2) วางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Collective responsibility for students learning) เป็นการร่วมพัฒนาแนวความคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริม จุดแข็ง และกำจัดจุดอ่อน ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน แบ่งปันอย่างมีลำดับ แสวงหาแนวทางแก้ปัญหาร่วมกัน กำหนดเป้าหมายด้านการเรียนการสอน ร่วมกัน ระดมความคิดเห็น ร่วมมือกันวางแผน และออกแบบแนวทางแก้ไขปัญหาหรือวิธีปฏิบัติเพื่อเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

5.3) ร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration) เป็นการร่วมกันนำแนวทางการคิดและกลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ไปใช้ โดยทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกัน วิเคราะห์การสอน วางแผนพัฒนาการสอน และร่วมมือรวมพลัง ดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

5.4) เปิดรับการชี้แนะและเยี่ยมชมชั้นเรียน (Expert Advance and Study Visit) เป็นการร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของเพื่อนร่วมกัน เปิดรับการชี้แนะผู้รู้และการเยี่ยมชมชั้นเรียน

5.5) สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection Dialogue) เป็นการร่วมกันสนทนาที่มุ่งเน้นสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ทบทวนหลังการปฏิบัติจริง วิเคราะห์ข้อค้นพบและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนที่เกิดประสิทธิผลและส่วนที่ยังไม่บรรลุผล

5.6) เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย (Public Dissemination) เป็นการร่วมกันประยุกต์ให้ข้อมูลความรู้ใหม่ๆ ในการปรับปรุงพัฒนาส่วนที่ยังไม่บรรลุในวงจรการเรียนรู้รอบต่อไป แพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย และต่อยอดความรู้

โดยสรุป แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาคุณภาพครูผ่านกระบวนการ กำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน วางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ ร่วมกัน เปิดรับการชี้แนะและเยี่ยมชมชั้นเรียน เปิดรับการชี้แนะและเยี่ยมชมชั้นเรียน สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย มุ่งเน้นผลเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์หรือเจตคติของผู้เรียน

1.3 การประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการพัฒนาครู การนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู จึงเป็นกระบวนการดำเนินการมีลักษณะเฉพาะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครู โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย การกิจ และวิสัยทัศน์ ไปสู่การลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Mertler. 2018: 14) และช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งในสถานศึกษา (Sagor. 2010: 140) ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ก่อให้เกิดข้อดีต่อสถานศึกษาและครูดังนี้

- 1) มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 2) ก่อให้เกิดความร่วมมือครูและผู้บริหารในสถานศึกษาในการค้นหาความรู้ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 3) ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงาน พัฒนาการงานและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 4) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมกันทำงานเป็นทีมในโรงเรียนตอบสนองความต้องการทางการศึกษาแก่ประชาชนในพื้นที่
- 5) สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 6) ยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้ทัดเทียมกับสากล
- 7) ใ้ฉนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ รายงานการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

2.1 ยุคดิจิทัล หมายถึง การที่คนรุ่นใหม่ในยุคดิจิทัลมีความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาทักษะเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ซึ่งการรู้ดิจิทัล เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จำเป็นต้องแตกต่างกันตามความต้องการและสถานศึกษาของบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การใช้ หมายถึง การใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ตั้งแต่ทักษะพื้นฐาน เช่น การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ เว็บเบราว์เซอร์ อีเมล ไปจนถึงทักษะขั้นสูง เช่น การใช้เสิร์ชเอนจิน ฐานข้อมูลออนไลน์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ 2) เข้าใจ เป็นทักษะในการเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่พบในโลกออนไลน์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อพฤติกรรมและมุมมอง และ 3) สร้าง ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลายรวมถึงการใช้ Rich Media เช่น ภาพ วิดีโอ เสียง และการมีส่วนร่วมใน Web 2.0 อย่างรับผิดชอบ (MediaSmarts. 2018: 1) การรู้ดิจิทัลครอบคลุมทักษะหลากหลายด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ได้แก่ การรู้สื่อ การรู้เทคโนโลยี การรู้สารสนเทศ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นการรู้การสื่อสาร การรู้สังคมดังนั้นทักษะชีวิตในยุคดิจิทัลที่เด็กในศตวรรษที่ 21 ต้องมี ได้แก่ 1) การรักษาอัตลักษณ์ที่ดีในโลกออนไลน์ 2) การจัดการเวลาหน้าจออย่างเหมาะสม 3) การรับมือกับการคุกคามออนไลน์ 4) การรักษาความปลอดภัยออนไลน์ 5) การรักษาข้อมูลส่วนตัว 6) การคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ 7) การบริหารจัดการรื่องรอยดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (World Economic Forum. 2016: 1)

2.2 การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางให้โอกาสแก่ผู้เรียนทุกคนได้มีโอกาสรับรู้ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจน พัฒนาศักยภาพของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดทั้งในการแก้ปัญหา วิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ตามศักยภาพและใช้ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ เชื่อมโยงกับแหล่งเรียนรู้ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ โดยสถาบันการศึกษานำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยและความต้องการของผู้เรียน มีการสื่อสารเพื่อผลของการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด มีการใช้ชื่อเรียกแตกต่างกันไป (วิจารณ์ พานิช. 2555: 15-17; สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562: 120)

2.3 องค์ประกอบของทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (สุกัญญา แซ่มซ้อย. 2562: 120; Bazzano. 2011: n.p.; White. 2015: 13; Redecker. 2017: 18-24; Fanreza. 2018: 461-463; Ally. 2019: 302-318)

1) การอำนวยความสะดวก กระตุ้นการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ ได้แก่ ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมให้ชั้นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ครูใช้ความรู้ด้านเนื้อหาการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกในการสร้างประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างกว้างขวาง การสร้างสรรค์และการใช้วัตกรรมการทั้งแบบ ตัวต่อตัวและแบบในสภาพแวดล้อมที่เสมือนจริง

2) การออกแบบและพัฒนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการประเมินผลตามสภาพจริง ได้แก่ ครูออกแบบและพัฒนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการประเมินผลตามสภาพจริง และให้ผู้เรียนเป็นผู้ตั้งเป้าหมายในการเรียนรู้ของตนเอง และการประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ประเมินผู้เรียนทั้งก่อนและหลังการเรียนในเนื้อหาและการใช้เทคโนโลยี ใช้ข้อมูลจากการประเมิน ผู้เรียนมาพัฒนาการเรียนรู้

3) การเป็นแบบอย่างการทำงานและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ได้แก่ ครูเป็น แบบอย่างการทำงานและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล สื่อสารกับผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน โดยการใช้สื่อดิจิทัล

4) การเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัลใช้ดิจิทัล ได้แก่ ครูเป็นแบบอย่างการเป็น พลเมืองดิจิทัล ใช้ดิจิทัลอย่างปลอดภัยถูกต้องตามกฎหมาย จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียน มีมารยาทในการใช้สื่อดิจิทัลและแหล่งเรียนรู้

5) การพัฒนาวิชาชีพและความเป็นผู้นำ ได้แก่ ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและความเป็นผู้นำปรับใช้ แอปพลิเคชัน (Application) เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้

โดยสรุป การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล เป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับยุคสมัยและความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ การอำนวยความสะดวก การออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการประเมินผลตามสภาพจริง การเป็นแบบอย่างการทำงานและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัลใช้ดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพและความเป็นผู้นำ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 สำรวจสภาพและความต้องการของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล จากครูโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน) จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสำรวจ

1.2 ศึกษาและสังเคราะห์แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการพัฒนารูปแบบ แนวคิดการวิจัยปฏิบัติการ แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแนวคิดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

1.3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบจากข้อมูลในขั้นตอนที่ 1

2.2 ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมิน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนส่วนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหาร โดยมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

3.1 นำรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นไปใช้พัฒนาครูในปีการศึกษา 2567 โดยดำเนินการตาม 5 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา 2) ขั้นวางแผน 3) ขั้นปฏิบัติตามแผน 4) ขั้นสังเกตการปฏิบัติงาน 5) ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

3.2 ในแต่ละขั้นตอนนี้ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ "SCCER-P" ประกอบด้วย 6 กิจกรรม คือ 1) กำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) วางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3) ร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้ร่วมกัน 4) เปิดรับการชี้แนะและเยี่ยมชมชั้นเรียน 5) สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน 6) เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย

3.3 กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน) จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับขั้น 1.1 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมิน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นระหว่างผู้ประเมินเท่ากับ 0.79

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบการบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

4.1 ประเมินความคิดเห็นของครูต่อรูปแบบการบริหารโดยใช้รูปแบบการประเมิน IPP Model ประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) ด้านผลผลิต (Product) เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมิน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

4.2 การสะท้อนผลในประเด็นจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากครูที่เข้าร่วมทำกิจกรรมของรูปแบบ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสะท้อนผล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1.1 ครูในโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) จำนวน 30 คน มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของตนเอง โดยครูมีความสามารถในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี จำนวน 6 คน มีการปฏิบัติได้เป็นบางส่วน จำนวน 12 คน และควรปรับปรุง จำนวน 12 คน

1.2 สภาพและความต้องการในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล พบว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ทำได้โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลให้กับครู เมื่อฝึกอบรมแล้วต้องมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยใช้กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนเข้ามาช่วย

1.3 แนวทางการสร้างรูปแบบการบริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย ระบบงานและกลไก กระบวนการบริหาร และการประเมินผล และแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การอำนวยความสะดวก กระตุ้นการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ 2) การออกแบบและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการประเมินผลตามสภาพจริง 3) การเป็นแบบอย่างการทำงานและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล 4) การเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัล 5) การพัฒนาวิชาชีพและความเป็นผู้นำ

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหาร

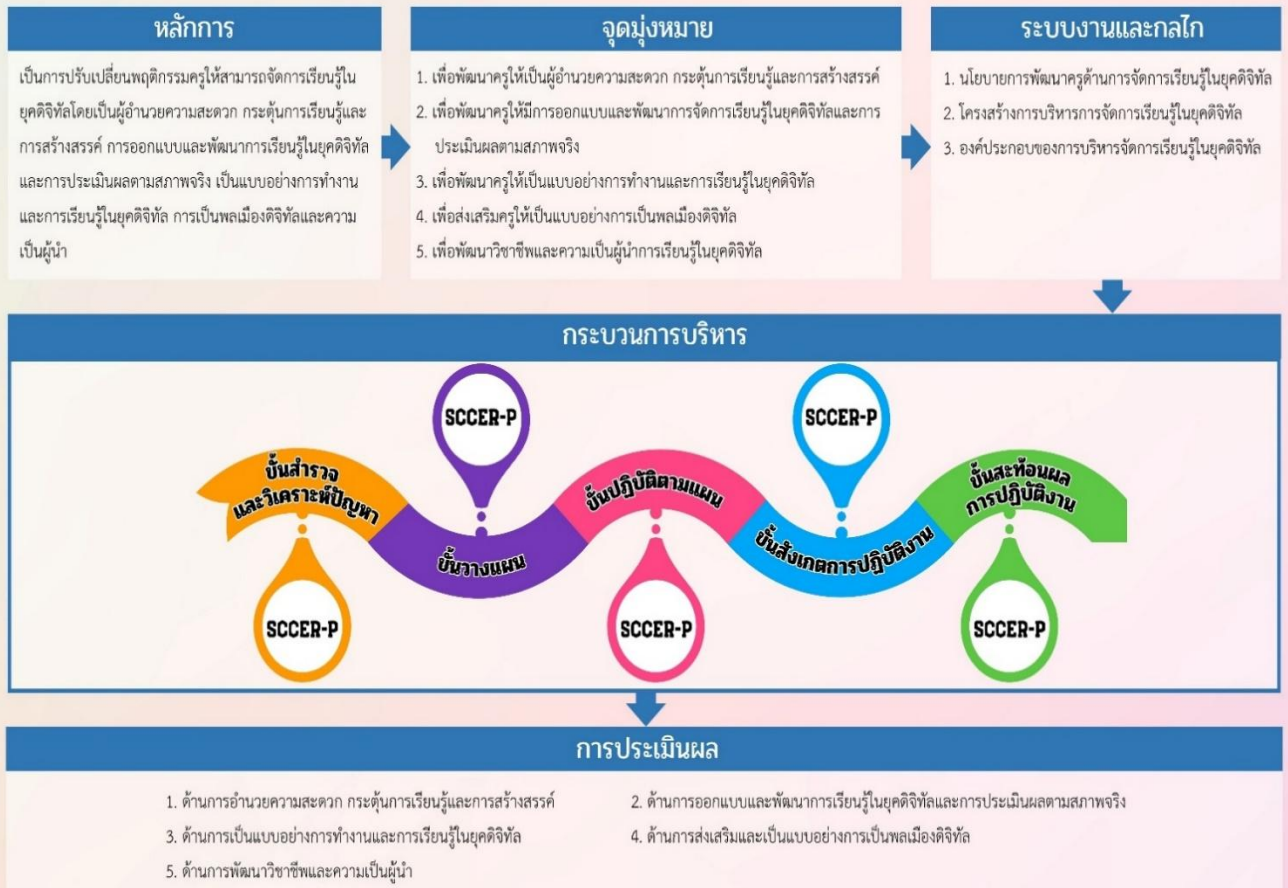
รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่พัฒนาขึ้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ 2) จุดมุ่งหมาย 3) ระบบงานและกลไก 4) กระบวนการบริหาร 5) การประเมินผล โดยมีกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ "SCCER-P" โดยมีกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา (Situation analysis) ขั้นวางแผน (Plan) ขั้นปฏิบัติตามแผน (Act) ขั้นสังเกตการปฏิบัติงาน (Observe) และขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflect) ในแต่ละขั้นตอนใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เรียกว่า "SCCER-P" ประกอบด้วย กิจกรรมที่ 1 กำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and norm) กิจกรรมที่ 2 วางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (Collective responsibility for students learning) กิจกรรมที่ 3 ร่วมมือรวมพลังเรียนรู้ร่วมกัน (Collaboration) กิจกรรมที่ 4 เปิดรับการชี้แนะและเยี่ยมชมชั้นเรียน (Expert Advance and Study Visit) กิจกรรมที่ 5 สนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection Dialogue) กิจกรรมที่ 6 เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย (Public Dissemination)

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบ พบว่า รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.52) และคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.10)

รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

โดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหาร

หลังการใช้รูปแบบการบริหาร ครูมีการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยรวมในภาคเรียนที่ 1/2567 คะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 107 และภาคเรียนที่ 2 มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 111.53 แสดงว่าภายหลังใช้รูปแบบครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสามารถนำไปใช้ได้จริง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน)
โดยรวมปีการศึกษา 2567

การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	ภาคเรียนที่ 1/2567 (คะแนนเต็ม)		ภาคเรียนที่ 2/2567 (คะแนนเต็ม)	
	คะแนน รวมเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ	คะแนน รวมเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ
1. ด้านการอำนวยความสะดวก กระตุ้น การเรียนรู้และการสร้างสรรค์	106.33 (120)	ดีเยี่ยม	107.33 (120)	ดีเยี่ยม
2. ด้านการออกแบบและพัฒนา การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล และ ประเมินตามสภาพจริง	109 (120)	ดีเยี่ยม	111.33 (120)	ดีเยี่ยม
3. ด้านการเป็นแบบอย่างการทำงานและ การเรียนรู้ในยุคดิจิทัล	110.33 (120)	ดีเยี่ยม	112.33 (120)	ดีเยี่ยม
4. ด้านการส่งเสริมและเป็นแบบอย่างการ เป็นพลเมืองดิจิทัล	104.67 (120)	ดีเยี่ยม	105.67 (120)	ดีเยี่ยม
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ และความเป็นผู้นำ	104.67 (120)	ดีเยี่ยม	111 (120)	ดีเยี่ยม
รวม	107 (120)	ดีเยี่ยม	111.53 (120)	ดีเยี่ยม

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหาร

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินรูปแบบการบริหารเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวม

รายการ	n = 30		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{x}$	S.D.	
ด้านปัจจัยนำเข้า	4.63	0.33	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ	4.65	0.32	มากที่สุด
ด้านผลผลิต	4.67	0.37	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. = 0.27)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านผลผลิต ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.37) ด้านกระบวนการ ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.32) และด้านปัจจัยนำเข้า ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.33) ตามลำดับ

การสะท้อนผลการใช้รูปแบบการบริหาร มีดังนี้ 1) จุดเด่นของรูปแบบการบริหาร คือ มีการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าร่วมกิจกรรม และการจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้ดีมาก ทำให้เข้าใจในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น 2) จุดที่ควรพัฒนา คือ ควรจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมที่หลากหลายในการอบรมเชิงปฏิบัติการ และมีกิจกรรมให้ครูมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น 3) แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่หลากหลายเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้เรียน

อภิปรายผล

การพัฒนาารูปแบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย 4 ประเด็น คือ

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานต่อการสร้างรูปแบบการบริหาร

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ทำได้โดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น และการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องเพื่อดูว่าสิ่งที่ครูได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จหรือไม่ และต้องให้คำชี้แนะและการช่วยเหลือในด้านใดบ้าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครูของ OECD (2021: 16-17) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ทำให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนในที่สุด ซึ่งรูปแบบการพัฒนาครูทำได้หลายวิธี อาทิ การอบรมและสัมมนา การแลกเปลี่ยนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การเรียนรู้จากการทำงานกลุ่ม การเป็นพี่เลี้ยงและการชี้แนะ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น (สืบทกุล นรินทรานุกร ณ ออยุธยา. 2564: 90) จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยจึงมีฐานคิดในการพัฒนาการจัดการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู คือ การนำกระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้ร่วมกันเพื่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครู โดยกระบวนการดังกล่าวเป็นกระบวนการพัฒนาครูที่มีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มุ่งเน้นการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ไปสู่การลงมือปฏิบัติงานและกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Mertler. 2018: 14) และช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็งในสถานศึกษา (Sagor. 2010: 140)

2. การสร้างรูปแบบการบริหาร

รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย ระบบงานและกลไก กระบวนการบริหาร และการประเมินผล และจัดทำเอกสารประกอบรูปแบบการบริหาร ได้แก่ คู่มือการใช้รูปแบบการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 และทำการตรวจสอบความเหมาะสมกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน พบว่า รูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยนำเอาผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการสรุปข้อมูลจากผลการสำรวจสภาพและความต้องการของครูโรงเรียนอนุบาลจุน(บ้านบัวสถาน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาใช้กำหนดโครงสร้างรูปแบบการบริหาร ซึ่งกระบวนการสร้างรูปแบบการบริหารเป็นไปตามแนวคิดการออกแบบและพัฒนารูปแบบของ บุญเลี้ยง ทมทอง (2559: 62) รัตน์ บัวสนธ์ (2563: 4-5) จิตมา วรรณศรี (2563: 110) ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน (2563: 7) คือ การนำเอาข้อมูลพื้นฐานมาออกแบบรูปแบบการบริหารตามองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารและตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบการบริหารก่อนนำไปใช้จริง และในการสร้างรูปแบบการบริหารได้กำหนดกระบวนการบริหารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูให้มีความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการในการร่วมกันกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การวางแผนและกำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การร่วมมือร่วมพลังเรียนรู้ร่วมกัน การเปิดรับการชี้แนะและเยี่ยมชมชั้นเรียน การสนทนาสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การเผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผลที่ได้จากการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ การเกิดการตัดสินใจหรือการตีความใหม่ เห็นมุมมอง ความเชื่อ และการให้เหตุผลที่มีความสมบูรณ์และครอบคลุมมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายการ

จัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาจากความสามารถระหว่าง การปฏิบัติงานและใช้ผลผลิตเป็นตัวสะท้อนผลการพัฒนาครูที่เกิดขึ้น

3. การทดลองใช้รูปแบบการบริหาร

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารแสดงให้เห็นว่า ครูมีทักษะการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับความต้องการของครูและบริบทการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน และก่อนการจัดกิจกรรมของรูปแบบการบริหาร ผู้วิจัยได้ชี้แจงและทำความเข้าใจกับครูที่เข้าร่วมกิจกรรม พร้อมทั้งมีคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารที่มีคำอธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญ จุดประสงค์ แผนการใช้รูปแบบการบริหาร แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบการบริหาร และให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ซึ่งกระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลดังกล่าวนี้มีหลักการสำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้ครูได้ตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหาด้านวิธีการสอน วางแผน ค้นหาความจริง ดำเนินงานตามแผนต่างๆ และสะท้อนผลการปฏิบัติ ทุกขั้นตอนต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้ครูต้องตระหนักถึงความสำคัญและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการจัดการเรียนการสอนของตนเอง (Kemmis, 1988: n.p.) และกระบวนการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เป็นมิติของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและครู การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และสร้างข้อตกลงร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การค้นหาวิธีการหรือแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การลงมือทำและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การนิเทศและการสะท้อนผลเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (DuFour, DuFour & Eaker, 2008: 12) กระบวนการดังกล่าวเมื่อนำสู่การปฏิบัติ ทำให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้รับการชี้แนะจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ จึงทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะการปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลยิ่งขึ้น

4. การประเมินรูปแบบการบริหาร

ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยครูโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน) จำนวน 30 คน ในด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการสะท้อนผลการใช้รูปแบบ พบว่า มีการเตรียมความพร้อมของครูก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ควรจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ การให้ความรู้ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะเป็นเพราะว่ารูปแบบการบริหารได้ผ่านกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hallam, et al. (2015: 193-216) ที่พบว่า ความสำเร็จของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือในทีมและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และ Shanks (2016: 45-53) พบว่า การใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการและแนวคิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการสนับสนุนการทำงานด้านการเรียนการสอน การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ในโรงเรียนด้วยการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ปรับปรุงการวางแผนการเรียนการสอน การจัดการสอนในห้องเรียน และการประเมินผลการดำเนินงาน เป็นประโยชน์ต่อครูผู้สอนโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนและการเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน และงานวิจัยของ Whatley (2020: 13) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสังเกต และการให้ข้อมูลสะท้อนจะช่วยพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

a. รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ สามารถนำไปพัฒนาครูในระดับการอาชีวศึกษา ระดับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

b. การจัดกิจกรรมตามรูปแบบการบริหาร ควรจัดเตรียมเอกสารประกอบรูปแบบการบริหารและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น

c. แนวทางการจัดกิจกรรมของรูปแบบการบริหาร ควรกระทำในลักษณะเชิงปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี เน้นการฝึกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการวิพากษ์การอำนวยความสะดวก กระตุ้นการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ การออกแบบ

และพัฒนากิจการการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการประเมินผลตามสภาพจริง การเป็นแบบอย่างการทำงานและการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล การเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัล การพัฒนาวิชาชีพและความเป็นผู้นำการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล รวมทั้งการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากขึ้น

d. การนำรูปแบบการบริหารไปใช้ ควรใช้ตามคู่มือของรูปแบบการบริหารโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงตามที่กำหนด และควรจัดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมตามรูปแบบการบริหารให้เพียงพอและเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลโดยใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ดังนั้นจึงควรวิจัยและพัฒนาแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการวิจัยที่เหมาะสมเพื่อให้ดูสิ่งที่ครูได้รับการพัฒนาเมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทำให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลมากขึ้น

2.2 จากผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสำหรับครูโรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน) ด้านการส่งเสริมและเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีคะแนนประเมินต่ำสุด แสดงว่า ครูยังมีความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมและเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังนั้นจึงควรวิจัยเพื่อพัฒนาความสามารถในด้านการส่งเสริมและเป็นแบบอย่างการเป็นพลเมืองดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ:

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

จิตติมา วรณศรี. (2563). นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์รัตนสุพรรณการพิมพ์ 3.

ชาโต มานาน. (2562). การปฏิรูปโรงเรียน: แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. นนทบุรี: ภาพพิมพ์.

ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2563). การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2559). ทฤษฎีและการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

ปรณัฐ กิรุ่งเรือง และอรพิน ศิริสัมพันธ์. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู : กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพ

การศึกษา : แนวคิดสู่การปฏิบัติ. นนทบุรี: M & N Design.

พระมหาเมธี จันทวิโส และคณะ. (2565). ปัญหาการเรียนออนไลน์. วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. 19(1), 61-68.

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

มารุต พัฒนาผล. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รัตน์ บัสนันท์. (2563). การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน). (2567). รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566. พะเยา:

โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี (บ้านบัวสถาน).

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2563). เอกสารการเขียนรายงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับพี่เลี้ยง

ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2563 (IMD 2020). กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาการพัฒนาคุณภาพจากผลการทดสอบ O-NET และ PISA. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.

- _____. (2565). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2564 สภาวะการณ์การจัดการศึกษาตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา. (2561). ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อการพัฒนาการศึกษา. ใน ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุปรียา ไตรยะพันธ์ และรชฏ สุวรรณภูมิ. (2565). สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วารสาร มจร อุบลราชธานี. 7(3), 931-944.
- Ally, M. (2019). Competency profile of the digital and online teacher in future education. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 20(2). 301-318.
- Bazzano, D. (2011). Teaching skills: What 21st century educator need to learn to survive. Retrieved from <https://www.masternewmedia.org/teaching-skills-what-21st-century-educators-need-to-learn-to-survive/>.
- Brookfield, S. (1995). *Becoming a Critically Reflective Teacher*. New York: Wiley.
- Caine, R.N. & Caine, G. (2010). *Strengthening and Enriching Your Professional Learning Community: The Art of Learning Together*. Alexandria: ASCD.
- Darling-Hammond, L. (1999). *Teacher Quality and Student Achievement*. Washington: Centre for the study of teaching and policy, University of Washington.
- DuFour, R.; DuFour, R. & Eaker, R. (2008). *Revisiting Professional Learning Communities at work*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Fanreza, R. (2018). The quality of teacher in digital era. In *Proceedings of the 5th International Conference on Community Development (AMCA 2018)*. N.P.: Atlantis.
- Hallam, P.R., et al. (2015). Trust and Collaboration in PLC Teams: Teacher Relationships, Principal Support, and Collaborative Benefits. *NASSP Bulletin*. 99(3) (Sep.), 193-216.
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Inquiry and Improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory
- Kemmis, S. (1988). Action Research. In Keeves, J.P. (ed). *Educational Research Methodology and Measurement: An International Handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1990). *The Action Research Planner*. (3rd ed). Victoria: Deakin University.
- McLaughlin, M.W. & Talbert, J.E. (2006). *Building School-based Teacher Learning Communities: Professional Strategies to Improve Student Achievement*. New York: Teachers College Press.
- MediaSmarts. (2018). *Digital Media Literacy*. Retrieved from <https://mediasmarts.ca/digital-media-literacy>
- Mertler, C.A. (2018). *Action Research Communities: Professional Learning, Empowerment Through Collaborative Action Research*. London: Routledge.

- OECD. (2021). **Teacher professional development**. Retrieved from <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=41732&filter=all>
- Redecker, C., & Punie, Y. (2017). **European framework for the digital competence of educators: Dig Comp Edu**. Luxembourg: Office of the European Union.
- Sagor, R. (2010). **Collaborative Action Research for Professional Learning Communities**. Bloomington, IN.: Solution Tree.
- Shanks, J. (2016). **Implementing Action Research and Professional Learning Communities in a Professional Development School Setting to Support Teacher Candidate Learning. School-University Partnerships**. 9(1) (Spring), 45-53.
- Whatley, R. A. M. (2020). **Enhancing Teacher Efficacy and Competency for Project-Based Learning in Middle Grades Math and Science Classes**. Retrieved from https://getd.libs.uga.edu/pdfs/whatley_richard_a_201805_edd.pdf
- White, J. (2015). **Digital literacy skills for FE teachers**. London: SAGE.
- World Economic Forum. (2016). **Fostering Social and Emotional Learning through Technology**. Retrieved from https://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Vision_for_Education.pdf

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2568

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาดี ปณธราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง
รองศาสตราจารย์ ดร.ณิรดา เวชญาลักษณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ บุญส่ง
อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิษณุภักดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า
อาจารย์ ดร.พนัส จันทศรีทอง
อาจารย์ ดร.หทัยทิพย์ สิ้นชนกสมิต
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชานาฏ สิตานุกัษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ ปิยนนทศิลป์

มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แนนเนียน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรณ์ โพธิพิทักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาติพิทย์ งามนิล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ
อาจารย์ ดร.ไกรวิชัย ดีเอม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วารสาร

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

Educational Administration and Innovation Journal

