TCI Journal Classification 2025-2029 Tier 2

EAI วารสาร

EAI JOURNAL
ISSN: 2822-0056(Print)

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

Educational Administration and Innovation Journal



ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2569
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 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2569

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.nsru.ac.th/2018/

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วัตถุประสงค์

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จัดพิมพ์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่อันเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการด้านศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ในยุคสมัยแห่งการปฏิรูปการเรียนรู้ของนักวิชาการ อาจารย์ และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยรับพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย และบทความวิชาการ โดยเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ที่มีสาระเกี่ยวกับการศึกษา ปรัชญาการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรและการเรียนการสอน จิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและการประเมินผลทางการศึกษา วิจัยและสถิติการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาพิเศษ การพัฒนาวิชาชีพครู พหุวัฒนธรรมศึกษา แหล่งวิทยาการการเรียนรู้และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

เจ้าของวารสาร

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ที่ปรึกษา

คณบดีคณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Dean, Faculty of Education	Nakhon Sawan Rajabhat University

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Asst.Prof. Dr.Thinnakorn Cha-umpong	Nakhon Sawan Rajabhat University

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิพัทธา สังข์ยก	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Asst.Prof. Niphattha Sangyok	Nakhon Sawan Rajabhat University

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Prof. Dr.Vithaya Jansila	Khonkaen University
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Assoc.Prof.Dr. Chaiya Pawabutr	Sakonnakhon Rajabhat University
รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เรืองรอง	มหาวิทยาลัยนเรศวร
Assoc.Prof.Dr. Passkorn Roungrong	Naresuan University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Asst.Prof.Dr. Yongyouth Yaboonthong	Chiang Mai University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท คูศิริรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Asst.Prof.Dr. Kampanart Kusirirat	Bansomdejchaopraya Rajabhat University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Asst.Prof.Dr. Satorn Subruangthong	Nakhon Sawan Rajabhat University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธเษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Asst.Prof.Dr.Duangjai Puttasem	Nakhon Sawan Rajabhat University

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ ฉบับแรกของปี มกราคม – เมษายน
ฉบับที่สองของปี พฤษภาคม – สิงหาคม
ฉบับที่สามของปี กันยายน – ธันวาคม

ศิลปกรรม

นายราเมศ ชาญณรงค์
Mr. Rames Channarong

ภาพปก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์ และนายราเมศ 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.nsru.ac.th/2018/

บทความที่นำมาตีพิมพ์ในแต่ละฉบับ กองบรรณาธิการจะตรวจสอบเป็นขั้นแรก แล้วจัดให้มีกรรมการภายนอกร่วมกลั่นกรอง (Peer Review) และประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะเป็น Double - Blind Peer Review คือปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เถื่อนช้าง	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.รุจโรจน์ แก้วอุไร	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.สุณี บุญพิทักษ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขจรศักดิ์ รุ่นประพันธ์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง	มหาวิทยาลัยบูรพา
รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาดี ปณะราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ณิรดา เวชญาลักษณ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพรรณ ขาวประทุม	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.อนุวัติ คูณแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สรวงพร กุศลส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
รองศาสตราจารย์ ดร.นันทิยา น้อยจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรา พุ่มพชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ยะบุญธง	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสรี แสงอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วนิดา ผาระนัด	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชฏ สุวรรณกูฏ	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมผกา ธรรมสิทธิ์	มหาวิทยาลัยนครพนม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศธร มหาวิจิตร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.บังอร เสรีรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนัย กีรติรัตนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐมน พันธุ์ชาตรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิกรม ศุขธนี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาโรจน์ เผ่าวงศากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชานาฏ สิตานุรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษทิพย์ ศิริชัยศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณตนนท์ เถียรประภากุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
อาจารย์ ดร.หทัยทิพย์ สิขัณฑกสมิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช บุญเขียว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชญ์ บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิชญา ใจเย็น	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชดา พงศ์ไพรรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.พงศธร ไพจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิภาศิริ แจ้งแสงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ชญานุตม์ บุญพระเกศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยพล ธงภักดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชราภรณ์ คชินทร	มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกนฤน บางท่าไม้	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์ ดร.ถนอมศักดิ์ ศรีจันทรา	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฌลาพิชญ์ บุญจิตสิทธิ์ศักดิ์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวเรศ ภักดีจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธเษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แนบเนียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัฒนา หอมบุปผา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายทิตย์ ยะฟู	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาทิพย์ งามนิล	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณราย เทียมทัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภากร โพธิ์ดง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนสิริ โชคทวีพาณิชย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันวิสาข์ พูลทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ ดร.ไกรวิชญ์ ดีเอม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

สารจากบรรณาธิการ

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 14 จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย ให้กับนักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด ประสบการณ์และสร้างเครือข่ายเชิงวิชาการ

ดังนั้นฉบับปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2569 ได้นำเสนอบททความที่น่าสนใจ รวมทั้งสิ้น 35 เรื่อง แบ่งเป็นบทความวิจัย จำนวน 32 เรื่อง และบทความวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านการตรวจสอบ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์สาขา โดยถือเป็นมาตรฐานทางวิชาการที่ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ได้พิจารณาคัดเลือก

ในส่วนของของวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และนวัตกรรมทางการศึกษา ทางกองบรรณาธิการจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ เพื่อให้มีความหลากหลายและสามารถนำเสนอนวัตกรรมทางด้านการบริหารการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนผลงานให้นักวิชาการทั้งภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย กองบรรณาธิการได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานกับผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาวารสารให้ได้เป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

ทางกองบรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่าน ร่วมพิจารณาผลงานทางวิชาการที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขบทความให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอบคุณนักวิชาการที่ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพของวารสาร ซึ่งทางกองบรรณาธิการขอให้ความเชื่อมั่นว่าวารสารวิชาการฉบับนี้มีเนื้อหาที่น่าสนใจและทรงคุณค่าทางกองบรรณาธิการจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพวารสารให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ หรือ ผลงานวิจัย ให้แก่บทความที่มีคุณภาพต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทินกร ชอัมพงษ์
บรรณาธิการวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ทัศนะ แนวคิด และรูปแบบการนำเสนอบทความในวารสารนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่ละคน
การนำบทความหรือส่วนหนึ่งของบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ ให้อ้างอิงแสดงที่มาข้อมูลเกี่ยวกับ
ผู้เขียนบทความ และกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์
และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินอิสระตรวจอ่านบทความแล้ว

สารบัญ

หน้า

วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ก
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรองบทความ ง
สารจากบรรณาธิการ ฉ
สารบัญ ช

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้
THE DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION MODEL BASED ON AN INTEGRATED MANAGEMENT APPROACH USING CULTURAL CAPITAL TO PROMOTE LIFE SKILLS–ORIENTED LEARNING FOR STUDENTS AT PRATOOLEE MUNICIPAL SCHOOL, LAMPHUN PROVINCE 1
สายฝน ไทยกรรณ์

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษา ในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ
FACTORS INFLUENCING THE COMPUTER TEACHING BEHAVIOR OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW 19
สุรศักดิ์ เส็งเอี่ยม, ทยิดา เลิศชนะเดชา

การพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
THE DEVELOPMENT AND DESIGN OF COMPETENCY-BASED LEARNING ANAGEMENT BY USING THE ACTIVE LEARNING PROCESS FOR TEACHERS IN THE SCHOOL TEACHER PROFESSIONAL EXPERIENCE NETWORK 32
อาภากร โพธิ์ดง, เนรัญชลา จารุจิตร, ทิพย์รัตน์ มาศเมธาทิพย์, กุสุมา ขันกิสกรรม

EXAMINING THE IMPACT OF TEACHING EXPERIENCE, ADMINISTRATIVE POSITION, AND PROFESSIONAL TITLE ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AMONG DUAL-QUALIFIED TEACHERS: A CASE STUDY OF HONGHE VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGE, YUNNAN PROVINCE, CHINA 45
Li Xinghui, Pairop Rattanachuwong, Phoonchai Yawirach, Somyos Chanboon

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
THE ROLE OF ADMINISTRATORS IN PROMOTING TEACHERS' CORE COMPETENCIES UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SARABURI 59
ศราวุฒิ โยงทองหลาง, ภัสยกร เลาสวัสดิกุล, สรรชัย ชูชีพ

การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ
DEVELOPMENT OF CREATIVE THINKING OF EARLY CHILDHOOD CHILDREN USING THE STEAM EDUCATION WITH NATURE MATERIALS 72
พรนิภา อ่อนลำ, กุลิสรา จิตรชญาวณิช, ดุษฎี อุปการ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS UNDER SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 84
มธุรส อุตมะณี, ฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ, นันธวัช นุนารถ
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1
THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE DIGITAL TECHNOLOGY COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 98
วัชรพงษ์ ไม้จันทร์ดี, ปนิดา เนื่องพะนอม, ชูชาติ พะยอม
กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
INTERNAL SCHOOL SUPERVISION PROCESS FOR ENHANCING TEACHING AND LEARNING 111
ณัฐพิมล เกษมโชค, ชำนาญ ปาณาวงษ์, ณัฏฐ์ ชาคำมูล
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1
ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO ENCOURAGE AND MORALES THE TEACHER OF SMALL SCHOOL UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 123
ประกาศิต ปาละวงศ์, นิคม นาคอ้าย
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี
THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE ORGANIZATION OF PHYSICAL ENVIRONMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE MUNICIPALITY, LOPBURI PROVINCE 132
สมชาย พะนิจรัมย์, ภัสยกร เลาสวัสดิกุล, สรรชัย ชูชีพ
แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
GUIDELINES FOR BUILDINGS FACILITIES AND ENVIRONMENT MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE LOP BURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 145
อนิรุจ แสงสิทธิ์, เสริมทรัพย์ วรปัญญา, ปนิดา เนื่องพะนอม
ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก
MANAGEMENT SKILLS OF KINDERGARTEN SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER THE PHITSANULOK PROVINCIAL OFFICE OF THE EDUCATION COMMISSION 159
สราญลักษณ์ สุดศักดา, ณิรดา เวชญาลักษณ์
A STUDY ON THE NEEDS TO IMPROVE THE PRACTICAL TEACHING MANAGEMENT OF FULL-TIME MASTER OF EDUCATION PROGRAMS 170
Ming Congmei, Zhong Yunhua, Phoonchai Yawirach
ผลของการจัดการเรียนรู้แบบ SBLต่อความรู้ระบบหัวใจและหลอดเลือด และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล
EFFECTS OF SIMULATION-BASED LEARNING ON CARDIOVASCULAR KNOWLEDGE AND ANALYTICAL THINKING SKILLS AMONG NURSING STUDENTS 194
อนุรักษ์ แสงจันทร์, ปานเพชร สกุลคู, สุภารัตน์ พิสัยพันธุ์
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' DIGITAL COMPETENCE UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 209

ดนุพล อุตตมะ, จารุวรรณ เขียวน้ำชุม, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

NEW NORMAL LEARNING MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS AFFECTING TEACHERS' WORK HAPPINESS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 225

วัชระ กฐินสมมิตร์, จารุวรรณ เขียวน้ำชุม, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT TO PROMOTE STUDENTS' MULTIPLE INTELLIGENCES IN EDUCATION SANDBOX SCHOOLS UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 244

อนุศิษฏ์ ปัญเชื้อ, น้ำฝน บุญนิยม

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3 258

ดลฤดี สีแตงสุก, สายทิตย์ ยะฟู, ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND STUDENT CARE SYSTEM OPERATION UNDER OFFICE OF UTHAITHANI PROVINCIAL VOCATIONAL EDUCATION OFFICE 271

ปิติชัย บุญชื่น, ธนาภัสสร์ สนธิรักษ์, ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MAE CHAN DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 283

สิทธิโชค ปัญญา, น้ำฝน บุญนิยม

แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF AN INTERNAL SUPERVISION WORK SYSTEM TO ENHANCE ADMINISTRATIVE EFFICIENCY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF CHIANGRAI PANYANUKUL SCHOOL 294

บุษริน อ้อยกลาม, พูนชัย ยาวิราช, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว

แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF A STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM TO PROMOTE VOCATIONAL SKILLS FOR INDEPENDENT LIVING OF STUDENTS AT CHIANG RAI PANYANUKUL SCHOOL 308

ธัญรดา ประยศ, พูนชัย ยาวิราช, สมเกียรติ ตุ่นแก้ว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN PRIMARY SCHOOLS, CHIANG SAEN DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 322
ก้องเกียรติ เกียรติโสภา, น้ำฝน บุญนิยม
DUAL-SOURCE Z-SCORE INTEGRATION FOR COMPETENCY ASSESSMENT OF IPC TEACHERS IN HIGHER VOCATIONAL EDUCATION: EVIDENCE FROM COLLEGE H 333
Liu Huan, Somkiet Tunkeaw, Somyos Chanboon
แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียน สู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ(ภาษาอังกฤษ)โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION FOR LEARNING DEVELOPMENT ACCORDING TO THE LEARNER DEVELOPMENT CURRICULUM TOWARD ACADEMIC EXCELLENCE IN ENGLISH AT MUNICIPAL SCHOOL 8 BAN MAI 348
สุพรรณี อภิสุนทรกุล, พูนชัย ยาวิราช, ไพรภ รัตนชูวงศ์
แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION TO DEVELOP LEARNERS COMPETENCIES AT BAN THA FA TAI SCHOOL PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 362
ปุริมปรัชญ์ จีรัง, หาญศึก เล็บครุฑ, พูนชัย ยาวิราช
แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL SKILLS OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE WIANG CHAI–WIANG NUEA SCHOOL NETWORK UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 373
ชนิดา บัวหลวง, วิชิต เทพประสิทธิ์, พูนชัย ยาวิราช
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHER COMPETENCIES IN ACTIVE LEARNING AT ANUBAN WIANG CHAI SCHOOL UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 385
พรสวรรค์ รัตพลที, พูนชัย ยาวิราช, สุวดี อุปปินใจ
RESEARCH ON THE DEVELOPMENT AND OPTIMIZATION OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR ENHANCING THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF DEANS OF SECONDARY COLLEGES IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES 397
Zhang Yu, Pairoj Duangnakorn, Somyos Chanboon
การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
ACADEMIC MANAGEMENT AFFECTING THE DEVELOPMENT OF LEARNERS' KEY COMPETENCIES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE INGKHONG CONSORTIUM, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI 417
ชาญชัย เลานันท์, น้ำฝน บุญนิยม
การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

STRATEGIC MANAGEMENT FOR CHANGE TOWARDS SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE GRADUATE SCHOOL AND INTERNATIONAL EDUCATION MANAGEMENT, NAKHON SAWAN RAJABHAT UNIVERSITY 431
สาธร ทรัพย์รวงทอง, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยบูรณาการการการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
DEVELOPMENT OF A CONNECTIVSIM-BASED TRAINING COURSE TO ENHANCE ENGLISH COMMUNICATIVE TEACHING SKILLS THROUGH THE INTEGRATION OF COMMUNICATIVE LANGUAGE TEACHING AND ENGLISH AS AN INTERNATIONAL LANGUAGE FOR ENGLISH MAJOR STUDENT TEACHERS AT RAJABHAT UNIVERSITIES 446
กลวัชร เกษมโชค, Henry Yuh Anchunda
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
FACTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3 459
อนุศักดิ์ เฉียงเมือง, สายทิตย์ ยะฟู, ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์
รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
MANAGEMENT MODEL OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM TO IMPROVE EDUCATIONAL QUALITY ACCORDING TO BASIC EDUCATION STANDARDS AT SIRIRAT SAMAKKHI SCHOOL UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1 474
วรินทร์ธรา ภัคอัมพาพันธ์, ธานี เกสทอง, วรกฤต เถื่อนช้าง
ภาคผนวก 488
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ 489

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

THE DEVELOPMENT OF AN ACADEMIC ADMINISTRATION MODEL BASED ON AN INTEGRATED MANAGEMENT APPROACH USING CULTURAL CAPITAL TO PROMOTE LIFE SKILLS–ORIENTED LEARNING FOR STUDENTS AT PRATOOLEE MUNICIPAL SCHOOL, LAMPHUN PROVINCE

สายฝน ไทยกรรณ์ [1]
Sayfon Thaikan[1]

Corresponding Author E-mail: sirisayfon242526@gmail.com
Received: Mar 16, 2026; Revised: Apr 18, 2026; Accepted: Apr 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน 2) พัฒนารูปแบบ 3) ศึกษาผลการทดลองใช้ และ 4) ศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ กลุ่มเป้าหมายและประชากร ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ เครื่องมือที่ใช้ จำนวน 11 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ได้ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีความท้าทายที่นักเรียนต้องเผชิญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างหลากหลาย ความต้องการการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตจึงจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน 2) ผลการพัฒนารูปแบบ ได้รูปแบบ 5 ส่วน ประกอบด้วย (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) ระบบและกลไกการดำเนินงานของรูปแบบ (3.1) ปัจจัยนำเข้า (3.2) กระบวนการ (3.3) ผลผลิต (4) การประเมินรูปแบบ และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน ๆ ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน และ 4) ผลการใช้รูปแบบมีประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน ๆ ทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนพึงพอใจต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, การบริหารเชิงบูรณาการ, การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน

[1]ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จังหวัดลำพูน
[1]School Director at Pratoolee Municipal School, Lamphun Province

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the fundamental data, current conditions, problems, and needs in academic administration based on an integrated management approach using cultural capital; 2) develop an academic administration model; 3) examine the results of the model implementation; and 4) evaluate the outcomes of applying the model to promote life skills–oriented learning among students at Pratoolee Municipal School. The target groups and population consisted of experts, school board members, the deputy school director, teachers, parents, and students. Ten research instruments were employed. Data were analyzed using percentages, means, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that: 1. The study identified fundamental data, current conditions, and key challenges in the present context, where students are required to cope with diverse real-life problems. This highlights the essential need to develop students' life skills in today's society. 2. The developed model comprised five components: (1) principles; (2) objectives; (3) system and mechanisms, including input, process, output (4) evaluate the results and (5) success conditions.3. The results of the pilot implementation indicated that the effectiveness of academic administration was at the highest level. Teachers' ability in integrated learning management was high, and all students met the life skills assessment criteria. 4. The results of the full implementation showed that the effectiveness of academic administration remained at the highest level. Teachers' ability in integrated learning management reached the highest level, all students met the life skills assessment criteria, and both stakeholders and students reported the highest level of satisfaction with the learning process.

Keywords : Academic Administration, Integrated Management, Life Skills–Oriented Learning

บทนำ

การพิจารณาถึงแนวคิดเรื่องทุนวัฒนธรรม (Cultural Capital) ของ Pierre Bourdieu นักสังคมวิทยาชาวฝรั่งเศส จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทดังกล่าว Bourdieu ได้เสนอให้เห็นว่าการศึกษาไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่สะท้อนและผลิตซ้ำโครงสร้างทางสังคม ทุนวัฒนธรรมในแนวคิดของ Bourdieu ประกอบด้วยสามรูปแบบหลัก คือ ทุนวัฒนธรรมที่ฝังตัว (Embodied Cultural Capital) ซึ่งเป็นความรู้และทักษะที่บุคคลได้รับผ่านการขัดเกลาทางสังคม ทุนวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม (Objectified Cultural Capital) ซึ่งเป็นสิ่งของทางวัฒนธรรมที่สามารถครอบครองได้ และทุนวัฒนธรรมที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน (Institutionalized Cultural Capital) ซึ่งเป็นคุณวุฒิและใบรับรองต่างๆ (Bourdieu. 1986) ในบริบทของการศึกษาไทย การนำแนวคิดทุนวัฒนธรรมมาประยุกต์ใช้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถช่วยอธิบายปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเสนอแนวทางในการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ Bourdieu และ Passeron (1977) ได้ชี้ให้เห็นว่า ระบบการศึกษาเอื้อประโยชน์ต่อนักเรียนที่มาจากครอบครัวที่มีทุนวัฒนธรรมสูง ในขณะที่นักเรียนจากครอบครัวที่มีทุนวัฒนธรรมต่ำมักจะเสียเปรียบ การเข้าใจในแนวคิดนี้จึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนารูปแบบการศึกษาที่เป็นธรรมและมีคุณภาพสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม

โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ซึ่งตั้งอยู่ที่ 208 ถนนสนามกีฬา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลที่ให้บริการการศึกษาแก่ชุมชนท้องถิ่น จังหวัดลำพูนเป็นพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่ยาวนาน เป็นอดีตราชธานีของอาณาจักรหริภุญชัย มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งวัฒนธรรมไทยภาคเหนือ วัฒนธรรมมอญ และวัฒนธรรมพื้นเมืองอื่นๆ ที่ผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของพื้นที่นี้ถือเป็นทุนวัฒนธรรมที่มีคุณค่า แต่กลับยังไม่ได้รับการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ในการจัดการศึกษา โรงเรียนเทศบาลประตูลี้จึงมีโอกาสในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่นำทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้เป็นโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลำพูนมีการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการมีผลการดำเนินงานในการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะชีวิตของนักเรียนโดยพบว่านักเรียนมีทักษะชีวิตในปีการศึกษา 2564 (โรงเรียนเทศบาลประตูลี้, 2564) จำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาทั้งสิ้นจำนวน 648 คน มีทักษะความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 465 คน คิดเป็นร้อยละ 71.76 มีทักษะความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 471 คน คิดเป็นร้อยละ 72.69 มีทักษะการดูแลและการจัดการตัวเองเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 455 คน คิดเป็นร้อยละ 70.22 มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 510 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 มีทักษะการจัดการปัญหาและความขัดแย้งเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 70.52 มีทักษะการใช้ชีวิตในสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 476 คน คิดเป็นร้อยละ 73.46 มีทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 480 คน คิดเป็นร้อยละ 74.07 และนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาต้อนต้น จำนวนทั้งสิ้น 225 คน มีทักษะความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 มีทักษะความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89 มีทักษะการดูแลและการจัดการตัวเองเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 70.67 มีทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 79.11 มีทักษะการจัดการปัญหาและความขัดแย้งเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 70.22 มีทักษะการใช้ชีวิตในสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 73.78 มีทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัวเป็นไปตามเกณฑ์ จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 75.56 ซึ่งจากผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด โดยโรงเรียนได้กำหนดเกณฑ์ของภาพรวมนักเรียนให้มีทักษะชีวิตอยู่ในร้อยละ 80 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

จากปัญหาของนักเรียนในด้านทักษะชีวิตที่อยู่ในระดับยังไม่น่าพอใจ แนวทางของการแก้ไขปัญหามีแนวคิดจากการบริหารงานวิชาการ (พรณิชา ชาตะพันธุ์, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ, 2565) เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกๆด้าน รูปแบบการบริหารงานวิชาการในยุคใหม่มีความจำเป็นที่ต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ ในการบริหารจัดการมีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจได้ทุกสถานการณ์มีอุดมการที่เข้มแข็ง มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน สามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จรวดเร็ว อย่างรวดเร็วอย่างกลมกลืนที่เรียกว่า การบริหารเชิงบูรณาการอย่างมีทิศทางอย่างเบ็ดเสร็จ (Automation of Public Expenditure Management Process-APEMP) เรียกง่าย ๆ ว่ารูปแบบการบริหารแบบ CEO หรือ CEO style เป็นรูปแบบการบริหารที่เน้นการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถเป็นผู้นำได้หลายรูปแบบในเวลาเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานการณ์ ซึ่งเป็นผู้นำที่เก่งรอบด้าน มีวิธีการทำงานอย่างบูรณาการและเบ็ดเสร็จในตัวคนเดียวกัน จึงเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงาน

วิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา และความต้องการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้
3. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้
4. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

ความหมาย

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2561) อธิบายว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดการและดำเนินกิจกรรมทุกประเภทภายในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นไปที่การยกระดับคุณภาพทั้งด้านการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน โดยผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

สุกัญญา แช่มช้อย (2565) ให้ความหมายว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ และการประเมินผล

สรุปแล้วการบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดการด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมทางวิชาการทั้งหมดของสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดทำหลักสูตร การจัดครูเข้าสอน การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การนิเทศ ไปจนถึงการประเมินผล

ความสำคัญ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ (2561) ได้อธิบายว่า งานวิชาการคือหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกลไกที่ทำให้ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้หรือสูงกว่า

สุกัญญา แช่มช้อย (2565) ได้อธิบายว่าการบริหารวิชาการมีความสำคัญเนื่องจากถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติว่าเป็นหน้าที่หลักของสถานศึกษา

สรุปแล้วการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักและหัวใจสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกที่เชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการศึกษา การบริหารงานด้านนี้ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศ การประเมินผล

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเชิงบูรณาการ

ความหมายการบริหารเชิงบูรณาการ

พรณิชา ชาตะพันธุ์ เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ของการบริหารงานวิชาการเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากร

แพรวพรรณ กองพิมพ์ ลำพอง กลมกูล และสมศักดิ์ บุญปู่ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง กระบวนการจัดการที่รวมพลังทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร หลักสูตร ทรัพยากร เทคโนโลยี หรือชุมชน

สรุปการบริหารเชิงบูรณาการ หมายถึง กระบวนการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งบุคลากร หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผล ทรัพยากร เทคโนโลยี และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ให้ทำงานอย่างสอดคล้องและเป็นเอกภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. องค์ประกอบของการบริหารวิชาการเชิงบูรณาการ

ตันตริน สืบปัญญา และปณตนนท์ เถียรประภากุล (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารการออกแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์ (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการว่า ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) การบริหารการวางแผนจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) การนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน

สรุปแล้วองค์ประกอบของการบริหารวิชาการเชิงบูรณาการ ประกอบด้วย5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ด้านการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการบริหารการออกแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 4) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 5) ด้านการนิเทศงานวิชาการภายในโรงเรียน ทั้ง 5 องค์ประกอบนี้ถือเป็นแกนกลางที่สถานศึกษา

4. แนวคิดเกี่ยวกับทุนวัฒนธรรม

ความหมาย

Bourdieu (1986) ให้ความหมายของทุนทางวัฒนธรรมว่า เป็นทุนที่สะสมอยู่ในตัวตนของแต่ละบุคคล วัตถุสิ่งของ และที่อยู่ในรูปแบบสถาบัน ซึ่งแต่ละบุคคลได้รับการหล่อหลอมและผลิตซ้ำ เพื่อสืบทอดผ่านทางระบบการศึกษา

Throsby (2001) ได้นิยามทุนวัฒนธรรม วาหมายถึง สินทรัพย์ที่มีการฝังตัว (Embodies) สะสม (Stores) และให (Provides) คุณคาทางวัฒนธรรมนอกเหนือจากมูลคาทางเศรษฐกิจของสินทรัพย์นั้น โดยได้แบงทุนวัฒนธรรมเป็น 2 ประเภท คือ 1) ทุนวัฒนธรรมที่จับตองได้ (Tangible Culture) และ 2) ทุนวัฒนธรรมที่จับตองไม่ได้ (Intangible Culture)

สรุป ทุนวัฒนธรรม หมายถึง ทรัพย์สินทางปัญญาที่สั่งสมมาในอดีตมีคุณค่าต่อมนุษย์และความต้องการของสังคมนอกเหนือจากการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจ

ความสำคัญของทุนวัฒนธรรมจังหวัดลำพูน

ทุนวัฒนธรรมที่สำคัญของจังหวัดลำพูนประกอบด้วยสี่ด้านหลัก ดังนี้ ประการแรก โคมล้านนา

พระปลัดจตุพร วชิรญาโณ (2562) ได้จำแนกบทบาทของโคมล้านนาในฐานะเครื่องพุทธบูชา สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม ศิลปหัตถกรรมที่สะท้อนภูมิปัญญาเชิงช่าง และกลไกทางสังคมเศรษฐกิจที่สร้างความร่วมมือในชุมชน โดยโคมล้านนาเชื่อมโยงกับทุน 5 มิติ ได้แก่ ทุนเชิงสัญลักษณ์ทางศาสนา ทุนเชิงสังคมที่สร้างความสามัคคี ทุนเชิงวัฒนธรรมที่ธำรงอัตลักษณ์ผ่านลวดลายและวัสดุ ทุนเชิงเศรษฐกิจที่สร้างรายได้ผ่านงานหัตถกรรมร่วมสมัย และทุนเชิงมรดกภูมิปัญญาที่สะท้อนความต่อเนื่องของรากเหง้าชุมชน ประการต่อมา ตุงล้านนา วรีวรรณ เจริญรูป, จรัสศรี โนมี, นิติศักดิ์ เจริญรูป และภูวเรศ เทพกร (2562) อธิบายว่าตุงเป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนความเชื่อและความกตัญญูในพุทธศาสนา ตุงล้านนาถือเป็น "ทุนวัฒนธรรมเชิงสัญลักษณ์" ที่มีศักยภาพในการพัฒนาสู่ทุนทางเศรษฐกิจผ่านผลิตภัณฑ์เชิงสร้างสรรค์และการท่องเที่ยว ซึ่งการบูรณาการมิติทางจิตวิญญาณเข้ากับมิติทางเศรษฐกิจนี้ ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจฐานรากและอนุรักษ์อัตลักษณ์ท้องถิ่นไปพร้อมกัน ประการที่สาม อาหารพื้นบ้าน ตามการศึกษาของ ฉวีวรรณ สุวรรณาภา, อรอนงค์ วูวงศ์ และเสริม ศิลป์ สุภเมธีสกุล (2561) พบว่า อาหารพื้นบ้านเป็นมรดกภูมิปัญญาที่มีความหมายครอบคลุมถึงมิติด้านสุขภาพจากวัตถุดิบธรรมชาติ มิติด้านสังคมที่สร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว มิติด้านเศรษฐกิจผ่านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และมิติด้านสิ่งแวดล้อมจากการบริโภคตามฤดูกาล อาหารพื้นบ้านจึงมิใช่เพียงเครื่องยังชีพ แต่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาชีวิตและชุมชนให้มั่นคงและยั่งยืน และประการสุดท้าย การเพิ่มมูลค่าจากลำไย กอบกุลณ์ คำปลอด, ชุติมา ปัญญาหลง และวัฒนพล อยู่สวัสดิ์ (2567) ชี้ให้เห็นว่าลำไยไม่ได้เป็นเพียงพืชเศรษฐกิจที่มีมูลค่าการส่งออกสูง แต่ยังเป็นสัญลักษณ์ของวิถีชีวิตและภูมิ

ปัญญาการเกษตรของภาคเหนือ การบริหารจัดการเชิงบูรณาการผ่านนวัตกรรมการแปรรูป การสร้างแบรนด์ที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ท้องถิ่น และการจัดการสวนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ถือเป็นการเปลี่ยนทุนวัฒนธรรมให้เป็นทุนทางเศรษฐกิจและมรดกทางการเรียนรู้ที่สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่ชุมชนในระดับสากล

5. แนวคิดความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้

ความหมาย

กลุ่มบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย (2565) ได้กล่าวถึงการประเมินครูตามแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยครูต้องมีการสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และการอบรมและพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน

สุพรรณิการ์ สุทธหลวง (2565) ได้กล่าวถึงสมรรถนะครูที่เป็นทักษะการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความสามารถวางแผน และออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator)

สรุปได้ว่า ความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน เป็นความสามารถ มี 5 ด้านประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาสู่การบูรณาการ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการ 3) การจัดการเรียนรู้บูรณาการ 4) การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

สุนิสา ดวงชตา (2565) การจัดการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับ “การลงมือปฏิบัติจริง” “การสะท้อนคิด” “การเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง” และ “การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง”

สรุปแล้วความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่เน้นให้นักเรียนได้เรียนรู้ในการสืบค้นองค์ความรู้ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวของนักเรียนเอง

ความหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่าเป็น ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหาต่างๆ รอบตัวในสภาพสังคมปัจจุบัน

สุกัญญา จันทร์ลาวงค์ (2561) ให้ความหมายของทักษะชีวิตว่าเป็น ความสามารถพื้นฐานของ

แต่ละบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ ความคิด ที่แสดงออกถึงความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นรอบๆตัวในการเลือกเดินทางชีวิตที่เหมาะสม โดยใช้วิธีอย่างสร้างสรรค์ ในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ทักษะชีวิตของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัวในการเลือกดำเนินชีวิตที่เหมาะสมโดยใช้วิธีอย่างสร้างสรรค์

ความสำคัญ

ชยางกูร ข้อยุ่น (2564) ได้ให้ความสำคัญของทักษะชีวิต ว่าเป็นทักษะหนึ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในสังคมในปัจจุบัน และเป็นทักษะที่จะคอยสนับสนุนและลดประเด็นปัญหาสำคัญที่เข้ามาคุกคามชีวิตของแต่ละบุคคล และยังเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้อย่างมีประสิทธิผล

ขนิษฐา สุขทวี (2562) กล่าวว่าในกระแสความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าในคุณภาพชีวิตนั้น ทักษะชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเด็กและเยาวชน สังคม และการศึกษา

สรุปได้ว่า ทักษะชีวิตมีความสำคัญที่ช่วยสนับสนุนและลดประเด็นปัญหาสำคัญที่มาคุกคามชีวิตของแต่ละบุคคลและยังเป็นทักษะช่วยให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้อย่างมีประสิทธิผล

องค์ประกอบของทักษะชีวิต

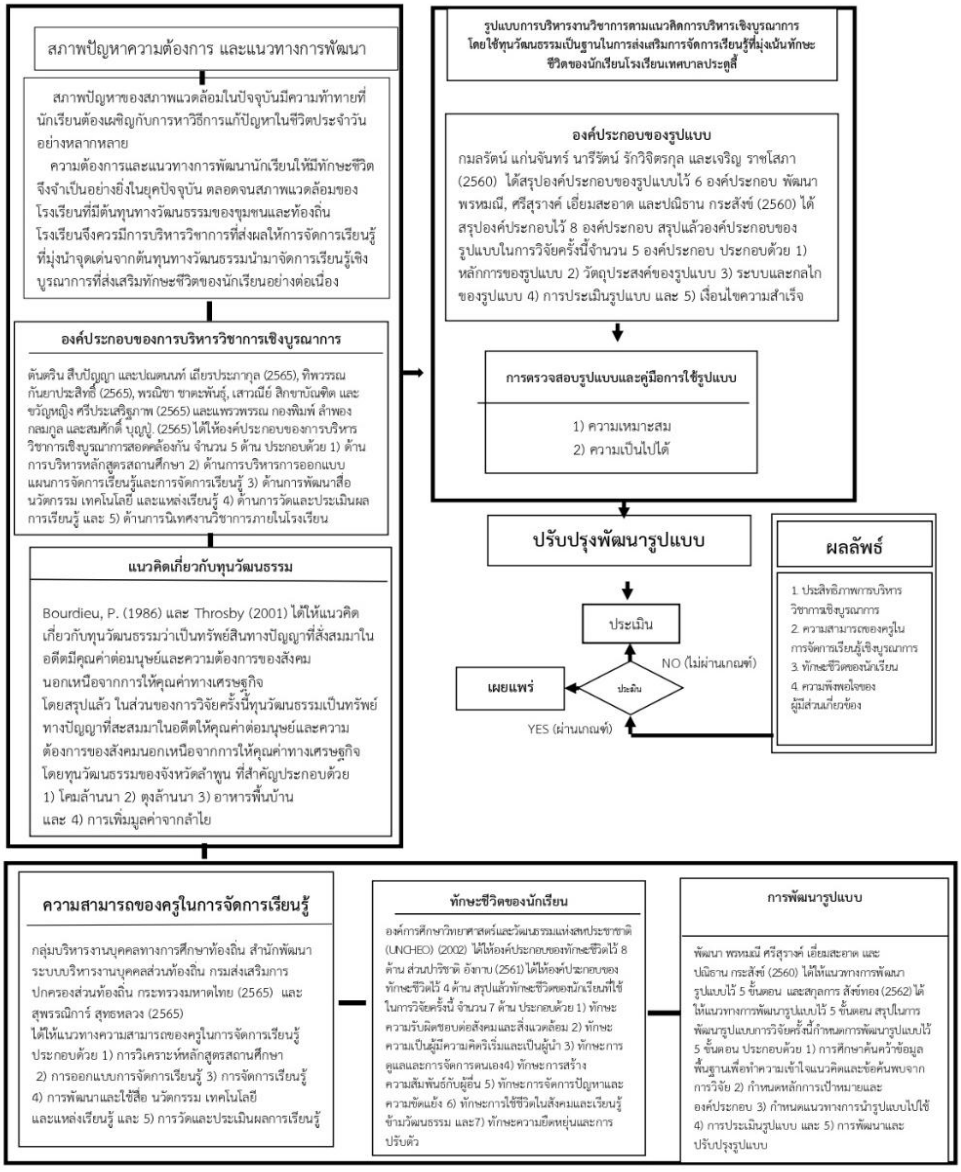
องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO, 2002) กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิต ประกอบด้วย 1) การดูแลและจัดการตัวเอง 2) ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 3) การสื่อสารและ

การแสดงออก 4) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) การจัดการปัญหาและความขัดแย้ง 6) การคิดวิเคราะห์ 7) การจัดการความรู้สึก และ 8) การจัดการความเครียด

ปาริชาติ อังกาบ (2561) กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะชีวิต ประกอบด้วย 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 2) การใช้ชีวิตในสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม 3) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว และ 4) ความเป็นผู้ริเริ่มและภาวะผู้นำ

สรุปแล้วองค์ประกอบของทักษะชีวิต จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 2) ทักษะความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ 3) ทักษะการดูแลและการจัดการตนเอง4) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) ทักษะการจัดการปัญหาและความขัดแย้ง 6) ทักษะการใช้ชีวิตในสังคมและเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม และ 7) ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ (Research1: R1) จากกการศึกษา สังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษา จำนวน 9 คน ครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 คน ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 9 คน ผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 คน รวมจำนวน 36 คน ในปีการศึกษา 2565 เครื่องมือที่ใช้แบบวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบบันทึกการประชุมเพื่อสอบถามสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสังเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ การจัดการเรียนรู้บูรณาการ โดยวิธีการประชุมกลุ่มย่อยครูระดับประถมศึกษา ครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนประตูลี้ ปีการศึกษา 2565 ในวันที่ 18 มีนาคม 2565 เวลา 10:00 – 12:00 น. ณ ห้องประชุมแคแสด โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ (การพัฒนา Development1 : D1) กำหนดประชากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ สำหรับการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ และ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ การรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยนำประเด็นจากการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน 2) ร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ 1. ส่วนหน้าของคู่มือ ประกอบด้วย ปก คำนำ คำชี้แจง 2. ส่วนเนื้อหาของคู่มือ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 บทนำ ตอนที่ 2 หลักการ แนวคิดการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ตอนที่ 3 รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ และ 3. ส่วนท้ายของคู่มือ ประกอบด้วย เอกสารอ้างอิง และภาคผนวก 3) ตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4) ภายหลังการปรับปรุงรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ได้จัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ในวันที่ 17 มีนาคม 2566 เวลา 9.00 - 12:00 น. ณ ห้องประชุมแคแสด โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ เพื่อนำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ และ 5) นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น

ทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ (Research2 :R2) ประชากรผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 28 คน และ 3) ครูในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ 1) ฉบับที่ 1 แบบประเมินคุณภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ 2) ฉบับที่ 2 แบบประเมินความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ และ 3) ฉบับที่ 3 แบบประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนตามผลการจัดการเรียนรู้ของครูในหน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรโดยใช้เครื่องมือทุกฉบับ ในเดือนมีนาคม 2567 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ (Development2 : D2) ประชากรผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 13 คน (เว้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครู) 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 3) ครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จำนวน 30 คน 4) ครูระดับชั้นมีธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12 คน 5) ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จำนวน 647 คน 6) ผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จำนวน 219 คน 7) นักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 647 คน และ 8)นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ จำนวน 219 คน ปีการศึกษา 2567 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) ฉบับที่ 1 แบบประเมินคุณภาพการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ 2) ฉบับที่ 2 แบบประเมินความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ 3) ฉบับที่ 3 แบบประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนตามผลการจัดการเรียนรู้ของครูในหน่วยการจัดการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ 4) ฉบับที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ และ 5) ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้บูรณาการผ่านทุนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรโดยใช้เครื่องมือทุกฉบับ ในเดือนมีนาคม 2568 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

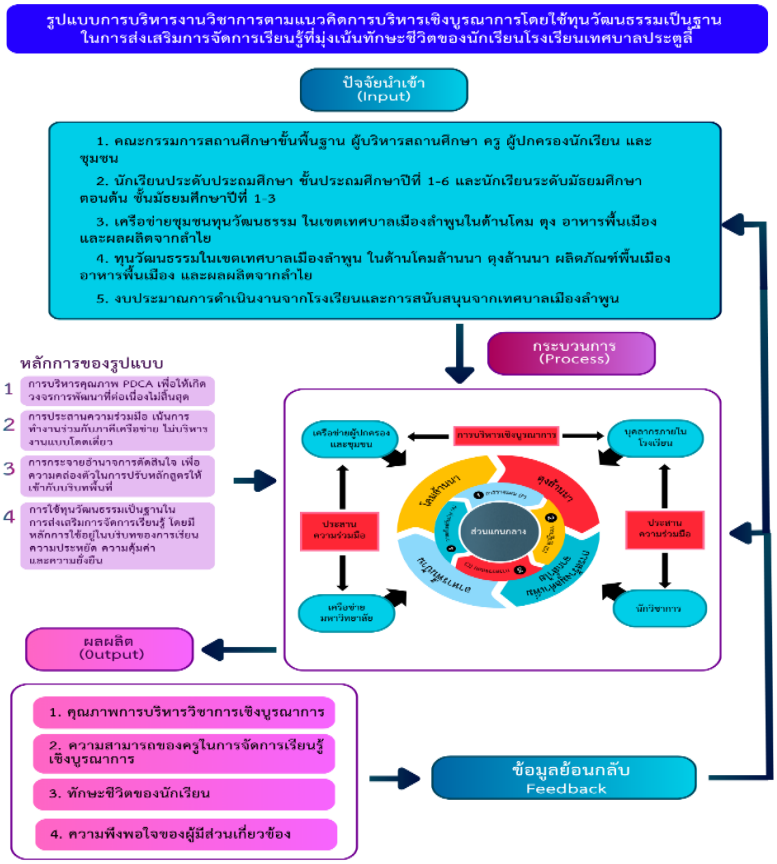
ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีดังนี้ 1) จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารเชิงบูรณาการ การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการ การใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบูรณาการทักษะชีวิตของนักเรียน รูปแบบ และคู่มือ ทำให้ได้แนวทางนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและจุดเน้นในการพัฒนารูปแบบต่อไป 2) สภาพปัญหาของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีความท้าทายที่นักเรียนต้องเผชิญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างหลากหลาย การดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข นักเรียนต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อช่วยเสริมสร้างให้นักเรียนสามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้ด้วยความอดทน และการพัฒนา

ตนเองที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต 3) ความต้องการ และแนวทางการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตจึงจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีต้นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนและท้องถิ่น โรงเรียนจึงควรมีการบริหารวิชาการที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งนำจุดเด่นจากต้นทุนทางวัฒนธรรมนำมา จัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่ส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ได้รูปแบบ 5 ส่วนสำคัญ ประกอบด้วย1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกการดำเนินงานของรูปแบบ 3.1 ปัจจัยนำเข้า 3.2 กระบวนการ 3.3) ผลผลิต 4) การประเมินผลลัพธ์ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ ดังปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีดังนี้ 3.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3.2 ผลการประเมินความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก 3.3 ผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียน นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 100.00 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพ นักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะชีวิตอยู่ในระดับดีเยี่ยม

4. ผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ดังแสดงในตารางที่ 1-ตารางที่ 7

4.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่การบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย	4.83	0.39	มากที่สุด
2. การบริหารการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย	4.81	0.42	มากที่สุด
3. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย	4.85	0.38	มากที่สุด
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ในหน่วยการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย	4.87	0.35	มากที่สุด
5. การนิเทศงานวิชาการตามแนวคิดเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานภายในโรงเรียน โดยความร่วมมือของทุกฝ่าย	4.80	0.41	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.83	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 ผลการประเมินความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาสู่การบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน	4.86	0.35	มากที่สุด
2. การออกแบบการจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน	4.88	0.32	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน	4.90	0.30	มากที่สุด
4. การพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน	4.84	0.36	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหน่วยการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน	4.85	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.87	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 ผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานของนักเรียนระดับประถมศึกษา

ทักษะชีวิต	จำนวนนักเรียนทั้งหมด (คน)	ผ่านเกณฑ์การประเมิน(คน)	คิดเป็นร้อยละของนักเรียนทั้งหมด
1. ทักษะความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	647	647	100
2. ทักษะความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ	647	647	100
3. ทักษะการดูแล และการจัดการตนเอง	647	647	100
4. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	647	647	100
5. ทักษะการจัดการปัญหาและความขัดแย้ง	647	647	100
6. ทักษะการใช้ชีวิตในสังคม และเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	647	647	100
7. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	647	647	100
รวม	647	647	100

จากตารางที่ 3 แสดงว่า นักเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน 647 คน หลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 647 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.4 ผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ทักษะชีวิต	จำนวนนักเรียนทั้งหมด (คน)	ผ่านเกณฑ์การประเมิน(คน)	คิดเป็นร้อยละของนักเรียนทั้งหมด
1. ทักษะความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	219	219	100
2. ทักษะความเป็นผู้มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ	219	219	100
3. ทักษะการดูแล และการจัดการตนเอง	219	219	100
4. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	219	219	100
5. ทักษะการจัดการปัญหาและความขัดแย้ง	219	219	100
6. ทักษะการใช้ชีวิตในสังคม และเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม	219	219	100
7. ทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว	219	219	100
รวม	219	219	100

จากตารางที่ 4 แสดงว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 219 คน หลังเสร็จสิ้นการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

4.5 ผลการประเมินความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การวางแผนและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่การบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน	4.88	0.32	มากที่สุด
2. การดำเนินงานและการสนับสนุน	4.84	0.38	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับชุมชน	4.91	0.30	มากที่สุด
4. ผลลัพธ์และความสำเร็จ	4.92	0.28	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.89	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 แสดงว่า กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู และผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.5 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ระดับประถมศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ระดับประถมศึกษา

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การเรียนรู้บูรณาการผ่านทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นช่วยให้นักเรียนเข้าใจวัฒนธรรมของชุมชนได้ดีขึ้น	4.88	0.32	มากที่สุด
2. กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะชีวิตไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	4.92	0.28	มากที่สุด
3. นักเรียนสามารถนำเสนอผลงานหรือเรื่องราวที่ได้เรียนรู้จากทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างมั่นใจ	4.95	0.22	มากที่สุด
4. นักเรียนรู้สึกภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเองมากขึ้นจากการเรียนรู้ในครั้งนี้	4.85	0.36	มากที่สุด
5. การเรียนรู้ทำให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนและคนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.90	0.30	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนมีความเข้าใจและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.88	0.33	มากที่สุด
7. นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนการสอนมีความน่าสนใจและไม่น่าเบื่อ	4.94	0.25	มากที่สุด
8. บรรยากาศในการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	4.86	0.35	มากที่สุด
9. นักเรียนมีโอกาสนำทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็นผลงานหรือกิจกรรมใหม่ ๆ	4.82	0.42	มากที่สุด
10. การประเมินผลการเรียนรู้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	4.85	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.88	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 แสดงว่า นักเรียนระดับประถมศึกษามีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.6 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. การเรียนรู้บูรณาการผ่านทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นช่วยให้นักเรียนเข้าใจวัฒนธรรมของชุมชนได้ดีขึ้น	4.85	0.36	มากที่สุด
2. กิจกรรมการเรียนรู้ช่วยให้นักเรียนสามารถนำความรู้และทักษะชีวิตไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	4.88	0.33	มากที่สุด
3. นักเรียนสามารถนำเสนอผลงานหรือเรื่องราวที่ได้เรียนรู้จากทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นได้อย่างมั่นใจ	4.90	0.30	มากที่สุด
4. นักเรียนรู้สึกภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นของตนเองมากขึ้นจากการเรียนรู้ในครั้งนี้	4.93	0.26	มากที่สุด
5. การเรียนรู้ทำให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนและคนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.86	0.35	มากที่สุด
6. ครูผู้สอนมีความเข้าใจและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์	4.95	0.22	มากที่สุด
7. นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนการสอนมีความน่าสนใจและไม่น่าเบื่อ	4.84	0.37	มากที่สุด
8. บรรยากาศในการเรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ	4.88	0.33	มากที่สุด
9. นักเรียนมีโอกาสนำทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นมาสร้างสรรค์เป็นผลงานหรือกิจกรรมใหม่ ๆ	4.92	0.28	มากที่สุด
10. การประเมินผลการเรียนรู้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม	4.85	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.89	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 แสดงว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพึงพอใจต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นนำสู่การอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีดังนี้ 1) จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารเชิงบูรณาการ การบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการ การใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการบูรณาการทักษะชีวิตของนักเรียน รูปแบบ และคู่มือ ทำให้ได้แนวทางนำไปปรับประยุกต์ใช้ให้สอดล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการและจุดเน้นในการพัฒนารูปแบบต่อไป 2) สภาพปัญหา ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันมีความท้าทาย ที่นักเรียนต้องเผชิญกับการหาวิธีการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันอย่างหลากหลาย การดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข นักเรียนต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจเพื่อช่วยเสริมสร้างให้นักเรียนสามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้ด้วยความอดทน และการพัฒนาตนเองที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต และ 3) ความต้องการ และแนวทางการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตจึงจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีต้นทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนและท้องถิ่น โรงเรียนจึงควรมีการบริหารวิชาการที่ส่งผลให้การจัดการเรียนรู้ที่มุ่งนำจุดเด่นจากต้นทุนทางวัฒนธรรมนำมาจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการที่ส่งเสริมทักษะชีวิตของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน หลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ด้วยวิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการบริหารงานวิชาการตาม

แนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ด้วยวิธีการประชุมกลุ่มผู้แทนครู และผู้แทนผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน นำไปสู่การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนต่อไป สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ในด้านของทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. จากผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ได้รูปแบบ 5 ส่วนสำคัญ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบและกลไกการดำเนินงานของรูปแบบ 3.1 ปัจจัยนำเข้า 5 ข้อ 3.2 กระบวนการ 3.3 ผลผลิต 4) การประเมินผลลัพธ์ และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวิธีการดำเนินการพัฒนารูปแบบ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ทั้งการจัดทำร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีการตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบและร่างคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้นำรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีการปรับปรุงภาษาที่ใช้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา พุ่มไสว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบพบว่า ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านมีความเห็นพ้องต้องกันว่า รูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ มีความเหมาะสม

3. จากผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีดังนี้ 3.1 ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 3.2 ผลการประเมินความสามารถครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน โรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3.3 ผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนได้รับการจัดการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินคิดเป็นร้อยละ 100.00 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารคุณภาพแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ในทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา พุ่มไสว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ ผลการศึกษาทดลองใช้รูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ พบว่า รูปแบบจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน ครูผู้สอน มีการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ออกแบบกิจกรรม ได้หลากหลายสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของโรงเรียนและนักเรียน จัดการเรียนการสอน ด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น นักเรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมที่หลากหลาย ได้ประยุกต์ใช้ความรู้ มีส่วนร่วมค้นพบความรู้หรือสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของ

นักเรียนทั้ง 4 ด้าน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในด้านการสนับสนุนสื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้ความรู้แก่นักเรียน

4. จากผลการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีดังนี้ 4.1 ผลการประเมินสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 4.2 ผลการประเมินความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้บูรณาการเชิงรุกโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด 4.3 ผลการประเมินทักษะชีวิตของนักเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน นักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะชีวิตอยู่ในระดับดีเยี่ยม 4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการใช้รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการ โดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4.5 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารคุณภาพแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อนำรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ มาปรับใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเทศบาลประตูลี้ ในทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา พุ่มไสว (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ ผลการประเมินผลการใช้รูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์ พบว่า นักเรียนมีทักษะชีวิตที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการบริหารเชิงบูรณาการโดยใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนเข้าสู่หลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เชื่อมโยงบริบทจริงของนักเรียน และใช้กระบวนการบริหารคุณภาพแบบ PDCA ในการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรเริ่มจากกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้นที่มีความพร้อมก่อน แล้วขยายผลทั้งระบบในสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้รูปแบบพร้อมคู่มือการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานวิชาการ โดยสนับสนุนทรัพยากรและสร้างระบบกลไกในการขับเคลื่อนการใช้ทุนวัฒนธรรมเป็นฐาน พัฒนาครูให้มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงติดตามเพื่อศึกษาพัฒนาการและความคงทนของทักษะชีวิตของนักเรียนในระยะยาว รวมทั้งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในบริบทจริง

2.2 ควรวิจัยเชิงพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัดทักษะชีวิต ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กัญญาณัฐ ปูนา. (2562). **ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะ อาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 9(1), 135 - 148.

กอบกุลณ์ คำปลอด, ชุติมา ปัญญาหลง และวัฒนพล อยู่สวัสดิ์. (2567). **การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ลำไยอบแห้งของจังหวัดเชียงรายสู่เกษตรมูลค่าสูงเชิงสร้างสรรค์. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ,** 17(1), 82-93.

กลุ่มบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2565). **มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้า ราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** เอกสารอัดสำเนา.

จินตนา พุ่มไสว. (2562). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาด้วยแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองจันทร์. e-Journal of Education Studies, Burapha University,** 3(3), 1–18. สืบค้น จาก https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/250233.

ฉวีวรรณ สุวรรณาภา, อรอนงค์ วูวงศ์ และเสริมศิลป์ สุภเมธีสกุล. (2561). **อาหารพื้นบ้าน : กระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและจริยธรรมทางสังคมในชุมชนภาคเหนือ.** รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.

ตันตริน สืบปัญญา. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษานำร่อง จังหวัดตราด. วารสารปราชญ์ประชาคม**, 3(5), 123–136. สืบค้น จาก https://so12.tci-thaijo.org/index.php/watmahasawat_jsc/article/view/2647.

ทิพวรรณ กันยาประสิทธิ์. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ,** 3(8), 17 - 31.

บัญญัติ ชำนาญกิจ (2549). **จึงจำเป็นต้องอัดการเรียนแบบไม่รู้ในระดับอุคมศึกษา. วารสารการจัดการความรู้.** 28(1), 3-7.

พรณิชา ชาตะพันธุ์, เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต และขวัญหญิง ศรีประเสริฐภาพ. (2565). **รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบบูรณาการสำหรับโรงเรียนในโครงการเสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามพระราชดำริสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้ากรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมาร. วารสารรัชตภาคย์.** 16(45), 570-585.

พระปลัดจตุพร วชิรญาโณ. (2562). **วรรณกรรมพระพุทธศาสนาฉบับมุขปาฐะท้องถิ่นล้านนา: อัตลักษณ์ พัฒนาการ และการเพิ่มคุณค่าในมิติใหม่. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์,** 24(2), 241–252. สืบค้น จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/267408.

แพรวพรรณ กองพิมพ์, ลำพอง กลมกูล และสมศักดิ์ บุญปู่. (2565). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษย์สังคมศษสตร์.** 5(2), 165 - 176.

โรงเรียนเทศบาลประตูลี้. (2564). **รายงานการประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนเทศบาลประตูลี้.**เอกสารอัดสำเนา

วรีวรรณ เจริญรูป, จรัสศรี โนมี, นิติศักดิ์ เจริญรูป และภูวเรศ เทพกร. (2562). **การพัฒนาผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วยการสร้างคุณค่าและ มูลค่าเพิ่ม. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์,** 6(2), 315–330.

สัญญา ภัทรากร. (2552). **ผลของการจัดการเรียนรู้อย่างมีชีวิตชีวาที่มีต่อความสามารถในการแก้ปัญหาและการสื่อสารทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เรื่อง ความน่าจะเป็น.** วิทยานิพนธ์กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.

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

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต: ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา. (2555). **หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2555**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). **การบริหารวิชาการในศตวรรษที่ 21. วารสารครุศาสตร์,** 33(1), 40–50.

สุนิสา ดวงชตา. (2565). **แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,** 20(2), 350 – 366.

อะห์มัด อิสัน. (2558). **การบริหารเชิงบูรณาการในโรงเรียน.** ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อุมาพร ชิณแสน. (2559). **การบริหารวิชาการเพื่อคุณภาพการศึกษา.** ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO). (2002). **Education for all: Is the world on track?.** Paris: UNESCO Publishing.

Beane, J. A. (1997). **Curriculum integration: Designing the core of democratic education.** Teachers College Press.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. G. Richardson (Ed.), **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education** (pp. 241-258). New York: Greenwood.

Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (1977). **Reproduction in Education, Society and Culture.** (Vol. 5). London: Sage Publications.

Bush, T. (2011). **Theories of Educational Leadership and Management**. (4th ed.). London: Sage Publications.

Cojocariu, V.-M. (2010). **(Inter) active learning - Value and applicability**. Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Educational Sciences Series, 62(1B), 154-161.

Fink, L. D. (1999). **Active learning. University of Oklahoma**, Instructional Development Program

Fogarty, R. (1991). **The mindful school: How to integrate the curricula**. Skylight Publishing.

Forest, J. J. F., & Kinser, K. (2002). **Higher Education in the United States: An Encyclopedia.** Santa Barbara: ABC-CLIO.

Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (2009). **A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice.** (3rd ed.). New York: Routledge.

Fullan, M. (2007). **The New Meaning of Educational Change.** (4th ed.). New York: Teachers College Press.

Jacobs, H. H. (1989). **Interdisciplinary curriculum: Design and implementation**. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).

Meyers, C., & Jones, T. B. (1993). **Promoting active learning: Strategies for the college classroom**. Jossey-Bass.

Partnership for 21st Century Learning. (2014). **Framework for 21st century learning.** Battelle for Kids.

Senge, P. M., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2012). **Schools that learn (updated and revised): A fifth discipline fieldbook for educators, parents, and everyone who cares about education.** Crown Business.

Vick, J. M., Furlong, J. S., & Heiberger, M. M. (2008). **The academic job search handbook** (4th ed.). University of Pennsylvania Press.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

FACTORS INFLUENCING THE COMPUTER TEACHING BEHAVIOR OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS IN THE ERA OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE : A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

สุรศักดิ์ เส็งเอี่ยม[1], ทยิดา เลิศชนะเดชา[2]
Surasak Sengiem[1], Thayida Lertchanadecha[2]

Corresponding Author E-mail: surasak.s@rumail.ru.ac.th
Received: Dec 26, 2025; Revised: Feb 07, 2026; Accepted: Feb 18, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ และ 2) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสอนที่สามารถปรับใช้ได้จริงในบริบทของครูยุคดิจิทัล ด้วยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นงานวิจัยในฐานข้อมูล TCI, SCOPUS และ ERIC ที่เผยแพร่ ในช่วง พ.ศ. 2558-2568 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ 1) แบบคัดกรองงานวิจัย 2) แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และ 3) แบบบันทึกผลการสกัดข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สรุปเชิงเนื้อหา คัดเลือกงานวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเครื่องมือ จำนวน 3 คน ผลการวิจัยพบว่า จากคัดกรองงานวิจัยทั้งหมด 24 เรื่อง เรื่องที่ผ่านการพิจารณาจำนวน 5 เรื่อง ประกอบด้วย 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการผนวกเนื้อหากับเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นในสมรรถนะตนเองและทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยด้านบริบท ได้แก่ ความพร้อมของทรัพยากร และภาระงาน และ 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผลการสังเคราะห์พบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและบริบทที่เหมาะสม คือ ปัจจัยเอื้อที่ส่งผลทางบวกต่อความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการสอนครูระดับประถมศึกษา โดยได้แนวทางการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ที่เน้นการแบ่งเนื้อหาออกเป็นส่วนเล็กๆ ที่สามารถเรียนรู้ได้ในระยะเวลาสั้น กำหนดวัตถุประสงค์หรือขอบเขตที่ชัดเจน และการปรับลดภาระงานที่ไม่จำเป็นด้วยเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการสอนที่สามารถปรับใช้ได้จริงในบริบทของครูยุคดิจิทัลต่อไปผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์

คำสำคัญ : พฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์, ระดับประถมศึกษา, ยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์, การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ

[1]อาจารย์, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[1]Lecturer, Department of Curriculum and Instruction, Faculty Of Education, Ramkhamhaeng University
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2]Assistant Professor, Department of Curriculum and Instruction, Faculty Of Education, Ramkhamhaeng University

Abstract

The objectives of this academic article were 1) to analyze the factors affecting computer teaching behaviors of elementary school teachers in the Artificial Intelligence era, and 2) to synthesize guidelines for developing teaching behaviors that are practically applicable in the context of digital-age teachers. This study employed a systematic literature review methodology. The sample consisted of research articles published in the TCI, SCOPUS, and ERIC databases between 2015 and 2025. The research instruments included: 1) a research screening form, 2) a quality assessment form, and 3) a data extraction form. Data were analyzed using descriptive analysis and content analysis, with the instruments validated by three experts. The results revealed that out of 24 screened articles, 5 met the inclusion criteria. The findings identified three key factors: 1) Internal Factors: knowledge and understanding of integrating content with technology (TPACK), self-efficacy, and attitude toward change; 2) Contextual Factors: resource readiness and workload; and 3) Support Factors: administrative leadership and Professional Learning Communities (PLC). The synthesis indicated that organizational support and appropriate context serve as enabling factors that positively impact self-efficacy and are crucial determinants of elementary teachers' teaching behaviors. Consequently, the study proposes teacher development guidelines focusing on Micro-learning breaking content into small units manageable within a short timeframe with clear objectives and utilizing technology to reduce unnecessary workload. These approaches aim to promote practical teaching behaviors suitable for the digital age.

Keywords : Computer Teaching Behavior, Elementary Education, Era of Artificial Intelligence, Systematic Literature Review

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 นำโดยการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ได้นำมาซึ่งการพลิกโฉมในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ซึ่งกลายเป็นพลังขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ รูปแบบการทำงาน และวิถีชีวิต (Schwab. 2017) ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถสร้างเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล และโต้ตอบกับมนุษย์ได้อย่างซับซ้อน ทักษะที่จำเป็นสำหรับพลเมืองในอนาคตจึงได้เปลี่ยนไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem-Solving) และที่สำคัญที่สุด คือ การคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) และความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ จึงเป็นส่วนสำคัญของการศึกษาในปัจจุบัน (World Economic Forum. 2023) ซึ่งประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญนี้และได้มีการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยบรรจุสาระวิทยาการคำนวณ (Coding) ให้เป็นทักษะพื้นฐาน ที่ต้องเรียนรู้ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อเป็นการสร้างรากฐานด้านดิจิทัลที่เข้มแข็งให้แก่เยาวชนและครูระดับประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายทอดองค์ความรู้ อย่างไรก็ตามบทบาทนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสอนการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานอีกต่อไป แต่ต้องขยายไปถึงการบูรณาการแนวคิดเชิงคำนวณ การนำเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในการสอนและการปลูกฝังการรับรู้และจริยธรรมด้านปัญญาประดิษฐ์ ให้แก่นักเรียน (UNESCO. 2023) การที่ครูจะสามารถปฏิบัติบทบาทใหม่นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย แม้ว่าหลักสูตรจะได้รับการปรับปรุง แต่การนำเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับวิทยาการคำนวณและปัญญาประดิษฐ์ไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียนประถมศึกษายังคงเป็นความท้าทายที่ซับซ้อน (Sailer, et al.. 2021) การสนับสนุนจากผู้บริหารและโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการบูรณาการในการเรียนการสอนยังคงมีอุปสรรคสำคัญหลายประการ ซึ่งปัญหานี้ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นในยุคปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากความรู้ที่จำเป็นของครูนั้น มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงเร็วมาก โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ สามารถจำแนกได้ตามปัจจัยหลักเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยภายใน (Personal Factors) ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ และวิทยาการคำนวณ ซึ่งมักจะล่าช้ากว่าการพัฒนาของเทคโนโลยี (Scherer, et al. 2019) ความสัมพันธ์ระหว่าง TPACK ความมั่นใจในตนเอง (Self-efficacy) และการใช้เทคโนโลยีจริง พบว่า TPACK คือรากฐานที่ทำให้ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่าง มีประสิทธิภาพ (Zee, & Koomen. 2016) 2) ปัจจัยด้านบริบท (Contextual Factors) ได้แก่ การขาดแคลนทรัพยากรสื่อการสอนและซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในระดับประถมศึกษา การเข้าถึงการฝึกอบรมที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของครูและภาระงานอื่นๆ ที่ทำให้ครูมีเวลาน้อยในการเตรียมตัวปรับเปลี่ยนวิธีการสอน และ 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุน (Organizational Support) ได้แก่ การขาดการสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน การขาดการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เน้นด้านปัญญาประดิษฐ์ และการขาดแรงจูงใจและรางวัลตอบแทน สำหรับการปรับปรุงพฤติกรรมการสอน (Scherer, & Teo. 2019) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ (Intention) และพฤติกรรม (Behavior) ในการนำแนวทางการสอนคอมพิวเตอร์แบบใหม่ที่เน้นปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในห้องเรียน การละเลยการศึกษา อาจจะส่งผลให้ความพยายามในการปฏิรูปหลักสูตรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างเต็มที่และทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลในกลุ่มนักเรียน ดังนั้นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้ครูระดับประถมศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าว งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือ โดยการศึกษานี้จะวิเคราะห์พฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในมิติต่างๆ ที่ส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์มาบูรณาการกับการจัดการศึกษา เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์มาการสร้างรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายการพัฒนากระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

ด้วยกิจกรรมการสอน และการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงการนำเสนอแนวทางการที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญในการพัฒนาวิธีการสอนที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ และช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรหรือการอบรมครูระดับประถมศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัล ในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์
2. เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทของครูยุคดิจิทัล

การทบทวนวรรณกรรม

การก้าวเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ได้สร้างจุดเปลี่ยนสำคัญต่อภูมิทัศน์ทางการศึกษา โดยมีเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่เปลี่ยนสถานะจากเพียง “เครื่องมือสนับสนุน” ไปสู่การเป็น “โครงสร้างพื้นฐาน” ของการเรียนรู้และการดำรงชีวิต (Schwab. 2017) การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนั้นส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ ซึ่งเดิมเคยให้ความสำคัญกับ ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Literacy) หรือการเน้นทักษะเชิงปฏิบัติการ (Operational Skills) และเมื่อวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบพบกลุ่มนักวิชาการรุ่นใหม่และองค์กรระดับสากลเริ่มให้ความสำคัญกับความฉลาดทางปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) และการคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) มากขึ้น (UNESCO. 2023) นักวิชาการกลุ่มนี้มองว่าพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพในยุคใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดวิธีใช้เทคโนโลยี แต่ต้องครอบคลุมถึงการสร้างความเข้าใจในระดับมโนทัศน์ (Conceptual Understanding) เกี่ยวกับกลไกและการตัดสินใจของปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงมิติทางจริยธรรมที่ซับซ้อนกว่ายุค Digital Literacy และด้านกลยุทธ์การสอน พฤติกรรมของครูได้ขยับจากการเน้นการฝึกทักษะเฉพาะด้าน (Skill-based) ไปสู่การบูรณาการความรู้ ตามกรอบ TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) ซึ่งเน้นความประสานสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา วิธีการสอน และเทคโนโลยี (Scherer, et al. 2019) เพื่อให้ครูสามารถใช้ความสัมพันธ์ระหว่าง TPACK ความมั่นใจในตนเอง (Self-efficacy) และการใช้เทคโนโลยีจริงเป็นรากฐานที่ทำให้ครูใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เท่าทันต่อวิวัฒนาการของปัญญาประดิษฐ์ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ากรอบแนวคิดที่ชัดเจนในระดับสากล แต่กลับปรากฏ ช่องว่างงานวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญในบริบทของครูระดับประถมศึกษา ช่องว่างประการแรก คือ “ความเหมาะสมตามช่วงวัย (Age-appropriateness)” งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษา ทำให้พฤติกรรมการสอน AI Literacy สำหรับเด็กเล็กยังขาดรูปแบบที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับพัฒนาการทางสติปัญญา ประการต่อมา คือ “การเปลี่ยนผ่านจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ” ซึ่งวรรณกรรมในปัจจุบัน มักกล่าวถึงความจำเป็นเชิงนโยบาย แต่ยังขาดการศึกษาพฤติกรรมการสอนที่สังเกตได้จริง (Observable Behaviors) ในห้องเรียนประถมศึกษาว่าครูควรมีบทบาทอย่างไรในการเปลี่ยนผ่านจากผู้สอนคอมพิวเตอร์แบบดั้งเดิมสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ในครูประถมศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการเติมเต็ม เพื่อให้มั่นใจว่ารากฐานการศึกษาระดับปฐมวัยจะสามารถสร้างพลเมืองที่เท่าทันเทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ พฤติกรรมการสอนในยุคปัญญาประดิษฐ์ ยังต้องรวมถึงความสามารถของครูในการเลือกใช้เครื่องมือ AI (AI-based

Tools) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล (Personalized Learning) และการสอนให้นักเรียนรู้เท่าทันจริยธรรมของปัญญาประดิษฐ์ซึ่งสอดคล้องกับกรอบสมรรถนะครูดิจิทัลระดับสากล (International Society for Technology in Education. 2023) ซึ่งงานวิจัยหลายชิ้นแสดงให้เห็นว่าครูระดับประถมศึกษาจำนวนมากยังคงยึดติดกับพฤติกรรมการสอนแบบบรรยายและสาธิต (Didactic Teaching) มากกว่าการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้หรือการใช้โครงงานเป็นฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะขั้นสูงของผู้เรียน (Sailer, et al. 2021) ผู้บริหารและโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู ให้สอดคล้องกับยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์นั้น เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อทบทวนและสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ โดยจำแนกออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยบริบท และปัจจัยด้านการสนับสนุน

1. ปัจจัยภายใน (Personal Factors) ถือเป็นตัวแปรต้นน้ำที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการกำหนดพฤติกรรมการสอนของครู โดยเฉพาะในยุคเปลี่ยนผ่านสู่ปัญญาประดิษฐ์ จากการสังเคราะห์วรรณกรรมพบว่ามีการให้แนวคิด ที่แตกต่างกันระหว่างความสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Efficacy) และความรู้ความสามารถเชิงเทคนิค (TPACK) ซึ่งยังคงเป็นประเด็นที่ไม่มีข้อสรุปชัดเจนในบริบทของครูประถมศึกษา (Bandura. 1997) ให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่แม่นยำที่สุด โดยในบริบท AI Literacy นั้น (Chai, et al. 2021) สนับสนุนว่าความเชื่อมั่นในสมรรถนะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Self-Efficacy) คือ แรงขับเคลื่อนหลักที่ทำให้ครูกล้าที่จะทดลองใช้นวัตกรรมและมีความอดทนต่ออุปสรรคทางเทคนิค หากครูขาดความเชื่อมั่นต่อให้มีความรู้ก็อาจเกิดสภาวะความกังวลต่อเทคโนโลยี (Technophobia) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2567) ความกลัวต่อความซับซ้อนของวิทยาการคำนวณเป็นกำแพงสำคัญที่ทำให้ครูประถมศึกษาไทยหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทันสมัย และอีกด้านหนึ่งมองว่า “ความรู้” คือ รากฐานที่สำคัญกว่าความรู้สึกเพียงอย่างเดียว (Selwyn. 2019) ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมการสอนที่ไร้ทิศทางมักเกิดจากการที่ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อน (Misconception) เกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ โดยมองว่าเป็นเรื่องไกลตัวหรือจำกัดอยู่เพียงแค่หุ่นยนต์ ซึ่งต่อให้ครูมีความมั่นใจสูงแต่หากขาดความรู้ทางเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี (TPACK) ตามแนวคิดของ Scherer, et al. (2019) การขับเคลื่อนการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นมิไม่ใช่เพียงการจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้ครบถ้วน แต่ต้องสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อให้ครูได้พัฒนาทั้งความรู้เชิงบูรณาการ (TPACK) และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตน (Self-efficacy) เพื่อลดอุปสรรคและเปลี่ยนเทคโนโลยีให้กลายเป็นเครื่องมือ ในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยบริบท (Contextual Factors) เปรียบเสมือนขอบเขตความสำเร็จของพฤติกรรมการสอน จากการสังเคราะห์วรรณกรรมเชิงเปรียบเทียบระหว่างงานวิจัยเกี่ยวกับ ICT และงานวิจัยร่วมสมัยในยุคปัญญาประดิษฐ์ พบว่า ความต้องการเชิงบริบทมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างชัดเจน (Tondeur, et al., 2017) ชี้ให้เห็นว่าอุปสรรคสำคัญของการสอนคอมพิวเตอร์ คือ “การเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ” เช่น จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอและความเสถียรของอินเทอร์เน็ต แต่ในยุคปัจจุบัน (World Economic Forum, 2023) ระบุว่าความท้าทายได้ย้ายไปสู่ “โครงสร้างพื้นฐานทางข้อมูลและจริยธรรม” (Soft Infrastructure) โดยเฉพาะความปลอดภัยของข้อมูล (Data Privacy) และการเข้าถึงแพลตฟอร์มปัญญาประดิษฐ์ที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งซับซ้อนกว่าการจัดหาเพียงตัวเครื่องคอมพิวเตอร์แบบในอดีต ข้อจำกัดด้านบริบทในระดับประถมศึกษามีอัตลักษณ์ที่แตกต่างจากระดับมัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ประการแรก คือ ความต้องการสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับพัฒนาการ (Developmentally Appropriate Environment) ในขณะที่ผู้เรียนระดับสูงสามารถเข้าถึงและจัดการซอฟต์แวร์ปัญญาประดิษฐ์ด้วยตนเองได้ แต่ในระดับประถมศึกษาครูต้องรับบทบาทในการ “คัดกรอง” และ “ปรับแต่ง” เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับสรีระและวุฒิภาวะของเด็กเล็ก (Kaewurai, et al. 2021) ซึ่งสะท้อนว่าภาระงานที่ไม่ใช่การสอน (Non-teaching Workload) เป็นตัวแปรสำคัญที่ฉุดรั้งพฤติกรรมการสอนนวัตกรรมใหม่ เนื่องจากครูประถมศึกษาส่วนใหญ่มักเป็นครูประจำชั้นที่ต้องรับผิดชอบหลายรายวิชาและมีภาระงานดูแลนักเรียนที่เข้มข้นกว่าอาจารย์

ในระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้เวลาในการ “Re-skill” หรือเตรียมแผนการสอนปัญญาประดิษฐ์ซึ่งต้องใช้การออกแบบที่ละเอียดอ่อนนั้นมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น ข้อจำกัดบริบทประถมศึกษาจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของความขาดแคลนอุปกรณ์ แต่คือ “กับดักทางเวลา” และ “ความกังวลด้านความปลอดภัยดิจิทัล” ที่จำเพาะเจาะจงกับเด็กเล็ก การทำความเข้าใจช่องว่างระหว่างความต้องการทรัพยากรยุคใหม่กับภาระงานจริงของครูประถมศึกษา

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุน (Organizational Support) ถือเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนผ่านความตั้งใจไปสู่การปฏิบัติจริง โดยสามารถอธิบายผ่านทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ของ Scherer, & Teo (2019) พบว่า “บรรทัดฐานกลุ่ม” (Subjective Norm) หรือการรับรู้ถึงความคาดหวังและการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความตั้งใจแสดงพฤติกรรมในบริบทการสอนปัญญาประดิษฐ์ ภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหาร (Instructional Leadership) จึงเป็นตัวแปรต้นที่สร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” (Safe environment) ตามแนวคิดของ Hattie (2023) ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงที่ครูจะรู้สึกล้มเหลวเมื่อต้องเผชิญกับความผิดพลาดทางเทคนิคจากการใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ในห้องเรียน เมื่อพิจารณาถึงกลไกการขับเคลื่อนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) พบว่า Nguyen, & Ng (2020) มักให้ภาพลักษณ์เชิงบวกว่า PLC คือคำตอบที่ยั่งยืนกว่าการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบครั้งคราว แต่จากการอภิปรายเชิงวิพากษ์พบว่า มีความย้อนแย้งที่ควรระวัง (Research Gap) โดยเฉพาะในบริบทครูประถมศึกษา คือ หาก PLC ขาดการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ชัดเจนหรือขาดผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม การรวมกลุ่มมักจะกลายเป็นเพียงการสนทนาตามภาระงาน (Ritualistic Compliance) มากกว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงลึก (Deep Change) ความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างการสนับสนุนในระดับประถมศึกษาและระดับอื่น คือ ครูประถมศึกษามักต้องการ “แนวปฏิบัติ” จากนโยบายโรงเรียนเพื่อจัดสรรเวลาและทรัพยากรที่จำกัด หากปราศจากภาวะผู้นำที่ชี้นำแนวทางการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์อย่างมีเป้าหมาย PLC อาจไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้จริง เนื่องจากครูต้องแบกรับความเสี่ยงเชิงเทคนิคเพียงลำพัง ดังนั้น เงื่อนไขความสำเร็จของการพัฒนาพฤติกรรมการสอนปัญญาประดิษฐ์ จึงไม่ใช่เพียงการจัดตั้งกลุ่ม PLC แต่คือการประสานสัมพันธ์ระหว่าง “ความอิสระในระดับปฏิบัติการ” ของครู กับ “การสนับสนุนเชิงโครงสร้าง” จากผู้บริหาร ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมอย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษา ในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางเทคนิคของครูเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่าง ปัจจัยภายใน (ความเชื่อมั่น, TPACK, ทัศนคติ) ปัจจัยบริบท (ทรัพยากร, ภาระงาน) และปัจจัยด้านการสนับสนุน (ภาวะผู้นำ, PLC) การพัฒนาครูในยุคดิจิทัลจึงไม่สามารถทำได้ด้วยการจัดอบรมให้ความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำทางปัญญา ในการเตรียมความพร้อมเยาวชนเข้าสู่โลกยุคปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดงานวิจัย

งานวิจัยนี้วิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ โดยมีกรอบแนวคิดงานวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยภายใน (Personal Factors)
   - ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge/TPACK)
   - ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy)
   - ทัศนคติต่อ AI (Attitude)

2. ปัจจัยบริบท (Contextual Factors)
   - ทรัพยากรและสื่อการสอน (Resources)
   - ภาระงานและเวลา (Workload)
   - การฝึกอบรม (Training)
3. ปัจจัยด้านการสนับสนุน (Organizational Support)
   - ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership)
   - ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
   - การสนับสนุน/แรงจูงใจ (Incentives)

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ในยุคปัญญาประดิษฐ์

- การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในการสอน
- การส่งเสริมทักษะการคิดเชิงคำนวณ
- การปลูกฝังจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นด้วยกันเอง (Inter-correlation)
   - ปัจจัยด้านการสนับสนุน ⟶ ส่งผลต่อ ⟶ ปัจจัยภายใน
   - ปัจจัยด้านบริบท ⟶ ส่งผลต่อ ⟶ ปัจจัยภายใน
2. ความสัมพันธ์แบบส่งผ่าน (Mediation Effect)
   - ปัจจัยด้านการสนับสนุน ⟶ (ส่งผลผ่าน) ⟶ ตัวครู ⟶ (นำไปสู่) ⟶ พฤติกรรมการสอน

งานวิจัยนี้เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในบริบทของครูยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย คือ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Literature Review) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการสืบค้นบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2558 ถึง 2568 (ค.ศ. 2015 - 2025) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยสืบค้นจากฐานข้อมูลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ โดยใช้แบบคัดกรองงานวิจัย (Research screening form) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเกณฑ์การคัดเลือกงานวิจัย ในการคัดกรองงานวิจัยโดยใช้คำสำคัญ (Keywords) ในการสืบค้นครอบคลุม 3 กลุ่มคำ ได้แก่ กลุ่มคำที่ 1 (ประชากร) “ครูประถมศึกษา” OR “Primary School Teacher” OR “Elementary Teacher” กลุ่มคำที่ 2 (ตัวแปรที่ศึกษา) “พฤติกรรมการสอน” OR “Teaching Behavior” OR “Competency” OR “TPACK” และกลุ่มคำที่ 3 (บริบท) “การสอนคอมพิวเตอร์” OR “วิทยาการคำนวณ” OR “ปัญญาประดิษฐ์” OR “Artificial Intelligence in Education”

2. เกณฑ์การคัดเลือก โดยใช้แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินคุณภาพงานวิจัยที่นำมาทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (The Joanna Briggs Institute. 2013) เพื่อคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนด

เกณฑ์การคัดเลือกบทความเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยพิจารณาเกณฑ์คัดเข้าจากบทความวิจัย หรือบทความวิชาการฉบับเต็ม ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการสอน สมรรถนะ หรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการสอนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา หรือมีการกล่าวถึงบริบทการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตีพิมพ์ทั้งในภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เกณฑ์คัดออก บทความที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพและบทความที่มีเนื้อหาซ้ำซ้อนหรือบทคัดย่อที่ไม่สามารถเข้าถึงเอกสารฉบับเต็มได้

3. การคัดกรองและการจัดการข้อมูล โดยใช้แบบบันทึกผลการสกัดข้อมูล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการลงบันทึก ข้อมูลงานวิจัยที่คัดเลือกมาเพื่อทบทวนงานวิจัยอย่างเป็นระบบ (The Joanna Briggs Institute. 2013) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัย กระบวนการคัดกรองประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การคัดกรองจากชื่อเรื่องและบทคัดย่อ 2) การตรวจสอบเอกสารฉบับเต็มตามเกณฑ์การคัดเลือก และ 3) การสกัดข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ ได้แก่ ชื่องานวิจัย ปีที่พิมพ์ วัตถุประสงค์ ระเบียบวิธีวิจัย และข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอน โดยจำแนกตามกรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ ปัจจัยภาย ปัจจัยบริบท และปัจจัยด้านการสนับสนุน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Thematic Analysis) ตามกรอบปัจจัยหลัก และสังเคราะห์ความเชื่อมโยงเชิงเหตุผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งในมิติของการวิเคราะห์ปัจจัยและการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์” ได้สืบค้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามคำสำคัญที่เน้น 10 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – 2568

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลสรุปสาระสำคัญบทความ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์

ปี	ชื่อบทความ	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยบริบท	ปัจจัยด้านการสนับสนุน	ผลต่อพฤติกรรมการสอน
2562	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อการจัดการเรียนรู้ ของครูในศตวรรษที่ 21	- ความวิตกกังวลต่อ AI - ทัศนคติเชิงบวกต่อประโยชน์ ของเทคโนโลยี	- ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล	- การสนับสนุนงบประมาณด้านซอฟต์แวร์	ครูที่มีความกังวลต่ำและเห็นประโยชน์ของ AI มีแนวโน้มทดลองใช้ Chatbot ช่วยสอนมากกว่าครูทั่วไป
2563	Investigating the Relationship between TPACK and Computing Science Teaching Performance in Primary Schools	- ความรู้บูรณาการ (TPACK) อยู่ในระดับปานกลาง - ขาดทักษะ Coding ขั้นสูง	- หลักสูตรมีความซับซ้อนและเนื้อหามากเกินไป	- ขาดระบบการนิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง	ครูเน้นสอนแบบบรรยายมากกว่าปฏิบัติ เพราะขาดความมั่นใจในเนื้อหา
2564	การวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการสอนของครู	- ความเชื่อมั่นในตนเอง	- ภาระงานธุรการที่กระทบเวลาสอน	- ภาวะผู้นำทางวิชาการของ	ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ส่งผลให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ปี	ชื่อบทความ	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยบริบท	ปัจจัยด้านการสนับสนุน	ผลต่อพฤติกรรมการสอน
	สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในยุคดิจิทัล	-ประสบการณ์สอน		ผู้บริหารสถานศึกษา	การสอนได้รวดเร็วกว่าปกติถึง 2 เท่า
2565	ผลการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้วิทยาการคำนวณสำหรับครูประถมศึกษา	- แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาตนเอง	- อัตราส่วนคอมพิวเตอร์ต่อนักเรียนไม่เพียงพอ (1:10)	- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) อย่างเป็นระบบ	กระบวนการ PLC ช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนสื่อ ทำให้ครูเกิดพฤติกรรม "การแบ่งปันทรัพยากร" และสอนเป็นทีม
2566	Teacher Perspectives on the Integration of Generative AI in K-12 Education: Opportunities and Challenges	- ความตระหนักรู้ด้านจริยธรรม AI - ทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัล	- นโยบายความปลอดภัยข้อมูล	- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	ครูที่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติ มีพฤติกรรมการใช้ AI สร้างสื่อการสอนที่หลากหลายและตอบโจทย์ผู้เรียนรายบุคคล

การวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ มีบทความทั้งหมด 24 เรื่อง และผ่านการคัดเลือกเพียง 5 บทความ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดจากความสามารถส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากระบบนิเวศที่เอื้ออำนวย ทั้งการสนับสนุนงบประมาณ การมีผู้นำที่เข้มแข็ง และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านบริบทและส่งเสริมความมั่นใจให้ครูกล้าที่จะใช้นวัตกรรมในห้องเรียนอย่างยั่งยืน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อครูสามารถจำแนกออกเป็น 3 ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. ปัจจัยภายใน (Personal Factors) ผลการศึกษาแสดงเห็นว่ากลไกทางจิตวิทยาและพุทธิปัญญาของครูมีการปรับตัวตามความซับซ้อนของเทคโนโลยี โดยงานวิจัยในปี 2562 ระบุว่าพฤติกรรมการตอบสนองระยะแรกถูกกำหนดด้วยความวิตกกังวล (Anxiety) และทัศนคติ แต่เมื่อเข้าสู่ปี 2566 ปัจจัยสำคัญได้ขยับสู่ความตระหนักด้านจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ และทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ปัญหาหลัก คือ ช่องว่างระหว่างความรู้และความเชื่อมั่น โดยงานวิจัยปี 2563 ชี้ให้เห็นว่าแม้ครูจะมีระดับความรู้ TPACK ปานกลาง แต่หากขาดทักษะการเขียนโปรแกรม (Coding) ขั้นสูง ครูมักแสดงพฤติกรรมการสอนแบบบรรยายเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในปี 2564 ที่ยืนยันว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) และประสบการณ์การสอนเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการสอนที่แม่นยำกว่าความรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

2. ปัจจัยบริบท (Contextual Factors) อุปสรรคเชิงบริบทในระดับประถมศึกษามีลักษณะเฉพาะที่เปลี่ยนจาก “การเข้าถึงอุปกรณ์” ไปสู่ “ความปลอดภัยเชิงนโยบาย” งานวิจัยปี 2562 และ 2565 สะท้อนปัญหาความไม่เพียงพอของโครงสร้างพื้นฐานและอัตราส่วนคอมพิวเตอร์ (1:10) ว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติ แต่ในงานวิจัยปี 2566 ความท้าทายใหม่ คือ นโยบายความปลอดภัยของข้อมูล (Data Privacy) ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเลือกใช้ Generative AI ในชั้นเรียน นอกจากนี้ปัจจัยด้านภาระงานธุรการและข้อจำกัดของหลักสูตรที่มีเนื้อหาแน่นจนเกินไปยังเป็นกลไกที่บีบให้ครูต้องเลือกใช้วิธีการสอนรูปแบบเดิมเพื่อประหยัดเวลา

3. ปัจจัยด้านสนับสนุน (Organizational Support) การสนับสนุนเชิงระบบเป็นตัวแปรที่สามารถ “เร่ง” หรือ “ยับยั้ง” การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยปี 2564 พบว่ากลไกที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งช่วยให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนได้รวดเร็วกว่าปกติถึง 2 เท่า ขณะที่งานวิจัยปี 2565 และ 2566 เน้นย้ำถึงบทบาทของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Hands-on Workshop) โดยเฉพาะกระบวนการ PLC ที่ช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการทำงานลำพังไปสู่การแบ่งปันทรัพยากรและการสอนเป็นทีม ซึ่งช่วยลดทอนข้อจำกัดด้านงบประมาณและสื่อการสอนที่ขาดแคลนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจ (TPACK) และความเชื่อมั่นในสมรรถนะตนเอง (Self-Efficacy) เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการสอนที่สำคัญ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับความรู้ TPACK ปานกลางและขาดทักษะเชิงลึกด้านการเขียนโปรแกรม (Coding) มีแนวโน้มที่จะเลือกใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย (Lecture-based) มากกว่าการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากความไม่มั่นใจเมื่อต้องเผชิญกับคำถามทางเทคนิคของนักเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Scherer, et al. (2019) โดยผลการศึกษาพบว่า TPACK คือ รากฐานที่มั่นคงและส่งผลถึงการใช้งานจริงในห้องเรียนได้ต่อเมื่อครูมีความ “มั่นใจในตนเอง” (Self-efficacy) ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนจาก “ความรู้ในตำรา” ให้กลายเป็น “พฤติกรรมการสอน” ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพุทธิปัญญาสังคมของ Zee, & Koomen (2016) ที่อธิบายว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นรากฐานของแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมที่ท้าทาย หากครูขาดความเชื่อมั่นย่อมหลีกเลี่ยงการใช้นวัตกรรม และการที่ครูมี TPACK เพียงระดับปานกลางสะท้อนถึงข้อจำกัดของ การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่เน้นทักษะการใช้เครื่องมือ (Technological Knowledge) มากกว่าการคิดเชิงวิพากษ์และการประยุกต์ใช้ AI-TPACK (Ng, et al. 2023) หากปราศจากความเชื่อมั่นในสมรรถนะตนเอง (Self-Efficacy) ตามแนวคิดของ Zee, & Koomen (2016) ครูจะทำได้เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะผิวเผิน (Surface-level integration) เพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดทางวิชาชีพเท่านั้น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเปลี่ยนจากการอบรมระยะสั้นไปสู่การสร้าง “AI Literacy & Confidence Program” ที่เน้นการสร้าง Mindset และพื้นที่ปลอดภัยในการทดลอง (Safe to Fail) ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องปรับเกณฑ์การประเมินผลจากการเน้นเพียงคะแนนสอบของนักเรียนมาเป็นการประเมิน “พัฒนาการของพฤติกรรมการสอนเชิงนวัตกรรม” เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน

2. ปัจจัยบริบท เป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่มีการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า แม้ครูจะมีศักยภาพ แต่ปัจจัยด้านบริบทที่ไม่เอื้ออำนวยและยังเป็นการยับยั้งการแสดงพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะ “ความขาดแคลนทรัพยากร” และ “ภาระงาน” จากผลการวิจัยพบว่า อัตราส่วนคอมพิวเตอร์ต่อนักเรียนที่ไม่เพียงพอ (1:10) เป็นข้อจำกัดทางกายภาพที่ทำให้ครูไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้รายบุคคลได้ ส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาเป็นการสอนสาธิตหน้าชั้นเรียนแทน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tondeur, et al. (2017) ว่าความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานไอซีทีเป็นอุปสรรคแรกของการบูรณาการเทคโนโลยี นอกจากนี้ ภาระงานธุรการและความซับซ้อนของหลักสูตรยังเป็นปัจจัยลบที่เบียดบังเวลาในการเตรียมการสอน (Lesson Planning) ซึ่งจำเป็นสำหรับการสอนวิทยาการคำนวณและการออกแบบกิจกรรมปัญญาประดิษฐ์ที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากกว่าวิชาทั่วไป และความขาดแคลนทรัพยากรไม่ใช่เพียงปัญหาเรื่องงบประมาณ แต่สะท้อนถึง “ความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลเชิงนโยบาย” (Policy-driven Digital Divide) การปล่อยให้ครูเผชิญกับภาระงานล้นมือในขณะที่ต้องปรับตัวสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ ถือเป็นความย้อนแย้งเชิงโครงสร้างที่ขัดขวางนวัตกรรมระดับฐานราก สอดคล้องกับ Tondeur, et al. (2017) ที่ยืนยันว่าโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่พร้อมคืออุปสรรคแรกที่ทำให้ความ

พยายามในการปฏิรูปการเรียนรู้ล้มเหลว ซึ่งนโยบาย “Unburdening the Teacher” หรือการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นผ่านการใช้ AI Administration คือ กุญแจสำคัญในการ “คืนเวลา” ให้ครูได้ทำหน้าที่ นอกจากนี้ การบริหารจัดการทรัพยากรควรเปลี่ยนจากห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์แบบรวมศูนย์ ไปสู่โมเดล “Mobile Unit” หรือการสนับสนุนอุปกรณ์แบบ 1:1 ในรายวิชาที่เป็นเป้าหมายยุทธศาสตร์ เพื่อทำลายกำแพงทางกายภาพที่ยับยั้งการปฏิบัติ

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุน เป็นกลไกในการขับเคลื่อนความยั่งยืน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บทบาทของ “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร” และ “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรปรับ (Moderator) ช่วยลดผลกระทบเชิงลบจากความขาดแคลนทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ดิจิทัลสามารถกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนได้รวดเร็วกว่าปกติ เนื่องจากการสนับสนุนที่ชัดเจนจะช่วยสร้าง “ความปลอดภัยทางจิตวิทยา” ให้ครูกล้าใช้นวัตกรรม สอดคล้องกับ Hattie (2023) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลต่อคุณภาพการสอนมากกว่าการบริหารจัดการทั่วไป นอกจากนี้ การใช้กระบวนการ PLC ยังช่วยให้เกิดพฤติกรรมการ “แบ่งปันทรัพยากร” และการสอนเป็นทีม (Team Teaching) ซึ่งช่วยแก้ปัญหาความขาดแคลนอุปกรณ์และความไม่มั่นใจของครูรายบุคคลได้ สอดคล้องกับ Nguyen, & Ng (2020) ที่ยืนยันว่า PLC ที่เข้มแข็งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียนอย่างแท้จริงและยั่งยืน ซึ่งหากโครงสร้างการบริหารยังติดอยู่กับระบบอำนาจนิยม PLC จะกลายเป็นเพียง “กิจกรรมตามหน้าที่” (Performative Act) ที่ไม่ได้นำไปสู่ การเปลี่ยนพฤติกรรมจริง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ขาดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี (Digital Leadership) จะกลายเป็น “คอขวด” (Bottleneck) ที่สกัดกั้นศักยภาพของครูและขัดขวางทิศทางความสำเร็จที่ Hattie (2023) ระบุว่าผู้นำทางวิชาการมีผลกระทบสูงต่อคุณภาพการสอนมากกว่าการบริหารงานทั่วไป และภาครัฐควรส่งเสริม “Collaborative Teaching Grants” เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดการสร้างนวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์ผ่านกระบวนการ PLC และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะด้าน Digital Transformation Leadership สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมกฎระเบียบมาเป็น Mentor และ Facilitator ที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านพฤติกรรมการสอนอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ของครูระดับประถมศึกษาในยุคแห่งปัญญาประดิษฐ์ ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นข้อค้นพบเชิงระบบ (Systemic Findings) คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูให้สอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาปัจจัยด้านใด ด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลลัพธ์ของ “ความสัมพันธ์เชิงพลวัต” (Dynamic Interrelationship) ระหว่างปัจจัย 3 มิติ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยบริบท และปัจจัยด้านการสนับสนุน โดยองค์ความรู้สำคัญที่ค้นพบดังนี้

1. ปัจจัยภายใน คือ เป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการสอนและชี้ให้เห็นถึง “กลไกการส่งผ่านศักยภาพ” (Transmission Mechanism) ที่ซับซ้อน โดยมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะตนเอง (Self-Efficacy) ทำหน้าที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญหรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ที่คอยคัดกรองแรงผลักดันจากภายนอก ซึ่งความรู้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้จริงหากครูยังมีความวิตกกังวล (AI Anxiety) ต่อเทคโนโลยี การสร้างกลไกที่เปลี่ยนความรู้ให้กลายเป็นความกล้าจึงเป็นนัยสำคัญที่มากกว่าการประเมินแค่เพียงคะแนนความรู้หลังการอบรม

2. ปัจจัยบริบท คือ โครงสร้างพื้นฐานที่มีความปลอดภัยทางวิชาการ โดยมีความแตกต่างที่สำคัญขององค์ความรู้ คือ การมองปัจจัยบริบทและปัจจัยสนับสนุนในลักษณะ “ความสัมพันธ์เชิงพลวัต” (Dynamic Interrelationship) แทนที่จะมองเป็นปัจจัยแยกส่วน เดิมมักมุ่งเน้นที่การจัดหาทรัพยากร (Hardware) เป็นหลัก แต่ชี้ชัดว่าทรัพยากรจะไร้ความหมายหากปราศจาก “พื้นที่ปลอดภัยทางวิชาการ” (Academic Sandbox) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยผู้บริหารและชุมชน PLC ซึ่งในเชิงนโยบายการส่งสัญญาณว่ารัฐต้องเลิกยึดติดกับนโยบาย “จัดซื้อเพื่อจบปัญหา” (Resource-driven) แต่ต้องหันมาให้ความสำคัญกับการสร้าง “ทุนทางจิตวิทยา” (Psychological Capital) การสนับสนุนจากผู้บริหารในยุคปัญญาประดิษฐ์ จึงไม่ใช่แค่การอนุมัติ

งบประมาณแต่เป็นการบริหารจัดการ “ความเสี่ยงและความผิดพลาด” ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ ซึ่งเป็นนัยสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาที่ต้องเปลี่ยนจากบทบาทผู้ควบคุม (Controller) มาเป็นผู้สนับสนุน (Facilitator) อย่างเต็มตัว

3. ปัจจัยด้านการสนับสนุน คือ แนวทางการพัฒนาครูระดับประถมศึกษาโดยเสนอให้มีการ เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากการพัฒนาแบบแยกส่วน (Fragmented Development) ไปสู่การสร้าง “ระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้” (Ecosystem-based Empowerment) ซึ่งแตกต่างจากเดิมที่มักเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นครั้งคราว (One-off Workshop) นัยทางการศึกษาที่สำคัญ คือ การเสนอโมเดลการพัฒนาแบบ Micro-learning ที่แทรกอยู่ในวิถีการทำงานจริง ซึ่งมีผลต่อการกำหนดนโยบายในระดับมหภาคว่า การพัฒนาครูระดับประถมศึกษาคอมพิวเตอร์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ ต้องมุ่งเน้นที่การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อคืนเวลาให้ครูได้ทดลองและเรียนรู้ร่วมกับเทคโนโลยี กลไกนี้จะช่วยสร้างความยั่งยืนมากกว่าการบังคับให้ครูเข้ารับการอบรมตามตัวชี้วัด

องค์ความรู้ใหม่ด้านแนวทางการพัฒนาครูที่ต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) จากการ “ฝึกอบรมเน้นทักษะ” (Skill-based Training) ไปสู่การ “สร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้” (Ecosystem-based Empowerment) โดยเน้นการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นด้วยเทคโนโลยี และการส่งเสริมการเรียนรู้ แบบ Micro-learning ที่สอดแทรกอยู่ในกระบวนการทำงานจริง ซึ่งองค์ความรู้นี้จะเป็นรากฐานสำคัญในการกำหนดนโยบายการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพครูไทยให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาควรการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Micro-learning หรือหลักสูตรระยะสั้นที่เน้นการปฏิบัติจริงและตอบโจทย์ปัญหาหน้างาน เพื่อให้ครูเกิดความสำเร็จ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในตนเองได้ดียิ่งขึ้น

1.2 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เชิงรุก เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากร เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ สื่อการสอนปัญญาประดิษฐ์ หรือชุดคำสั่ง เพื่อลดภาระงานในการเตรียมการสอนรายบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่เข้มแข็ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนคอมพิวเตอร์ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนในเมืองกับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับความจำเพาะของแต่ละพื้นที่

2.2 ควรศึกษาประเด็นที่หลากหลายที่มีอิทธิพลสูงในยุคปัจจุบันหรือจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนในมิติใดบ้าง เพื่อนำไปสู่วิธีการจัดการที่ตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). **รายงานสภาวะการศึกษาไทย 2566/2567 สภาวะการเรียนรู้ของคนไทยในยุคดิจิทัล**. บริษัท พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.

Chai, C. S., Lin, P. Y., Jong, M. S. Y., Dai, Y., Chiu, T. K., & Qin, J. (2021). **Perceptions of improving educational pathways to help students learn artificial intelligence. Science Education International,** 32(2), 141–151. https://doi.org/10.33828/sei.v32 .i2.7

Hattie, J. (2023). **Visible learning: The sequel: A synthesis of over 2,100 meta-analyses relating to achievement.** Routledge.

International Society for Technology in Education. (2023). **ISTE Standards for Educators.** https://www.iste.org /standards/iste-standards-for-educators

Kaewurai, W., Boonprajak, P., & Chayaphiwat, P. (2021). **The development of a model for enhancing computational thinking teaching behaviors of primary school teachers**. **Journal of Education Naresuan University,** 23(4), 1-15.

Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Chu, S. K. W., & Qiao, M. S. (2023). **Conceptualizing AI literacy: An exploratory review**. Computers and Education: Artificial Intelligence, 2, 100041. https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100041

Nguyen, T. D., & Ng, D. (2020). **The relationship between professional learning communities and teacher efficacy: A meta-analysis.** Educational Review, 72(1), 35–54.

Sailer, M., Murböck, J., & Fischer, F. (2021). **Digital learning in schools: What helps to allow computer-based technology use in classrooms Teaching and Teacher Education**, 103, 103344. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103344

Scherer, R., & Teo, T. (2019). **Unpacking teachers' intentions to integrate technology: A meta-analysis.** Educational Research Review, 27, 67–91.

Scherer, R., Siddiq, F., & Tondeur, J. (2019). **The interplay between TPCK, self-efficacy, and instructional technology integration: A meta-analysis. Computers & Education,** 139, 71–95. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.05.005

Schwab, K. (2017). **The fourth industrial revolution**. Currency.

Selwyn, N. (2019). **Should robots replace teachers AI and the future of education.** Polity Press.

The Joanna Briggs Institute. (2013). **The Joanna Briggs Institute reviewers' manual 2013.** Author.

Tondeur, J., van Braak, J., Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. (2017). **Understanding the relationship between teachers' personal characteristics and their infrastructure use: A meta-analysis.** Educational Technology Research and Development, 65(3), 555–575.

UNESCO. (2023). **Guidance for generative AI in education and research.** UNESCO Publishing. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386693

_____. **K-12 AI curricula: A mapping of government-endorsed AI curricula.** United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380602

World Economic Forum. (2023). **The Future of Jobs Report 2023.** https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). **Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student-teacher relationships, and student outcomes: A decade of review.** Review of Educational Research, 86(4), 981–1015.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

THE DEVELOPMENT AND DESIGN OF COMPETENCY-BASED LEARNING ANAGEMENT BY USING THE ACTIVE LEARNING PROCESS FOR TEACHERS IN THE SCHOOL TEACHER PROFESSIONAL EXPERIENCE NETWORK

อาภากร โพธิ์ดง[1], เนรัญชลา จารุจิตร[2], ทิพย์รัตน์ มาศเมธาทิพย์[3], กุสุมา ขันกิสกรรม[4]
Arpakron Phodong[1], Neranchala Jarujit[2], Thipparat Masmeatathip[3], Kusuma Khankasikam[4]

Corresponding Author E-mail: Arpakron.p@nsru.ac.th
Received: Dec 25, 2025; Revised: Mar 19, 2026; Accepted: Mar 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) เพื่อพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) เพื่อศึกษาผลการใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้ 3) เพื่อประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 60 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง ขั้นตอนการวิจัย1)การสร้างและตรวจสอบคุณภาพ 2) การทดลองใช้ 3) การประเมินความพึงพอใจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบทดสอบความรู้เป็นแบบเลือกตอบ แบบประเมินความสามารถในการคิดออกแบบการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความสามารถการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้และแบบประเมินความพึงพอใจการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะมีความเหมาะสมในระดับมาก 2) ผลการใช้การจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความพึงพอใจของครูอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้สมรรถนะ, กระบวนการ Active Learning

[1,2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1,2]Assistant Professor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University
[3,4]อาจารย์, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[3,4]Teacher, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to: 1) develop teachers' competency-based instructional design using an active learning approach; 2) examine the effects of the implemented instructional design; and 3) evaluate teachers' satisfaction toward the instructional management. The sample consisted of 60 teachers from the professional teaching practice network schools, selected by purposive sampling. The research procedures comprised three phases: 1) instrument construction and validation, 2) implementation of the instructional design, and 3) evaluation of teachers' satisfaction. The research instruments included a multiple-choice knowledge test, an assessment form for instructional design thinking ability, an assessment form for lesson plan writing ability, and a satisfaction questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and a dependent samples t-test. The findings revealed that: 1) the competency-based instructional design was at a high level of appropriateness; 2) the post-implementation results were significantly higher than the pre-implementation results at the .05 level; and 3) teachers' satisfaction was at a high level.

Keywords : Competency-Based Learning Management, Active Learning Process

บทนำ

ปัจจุบันครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงรุก ทำให้การจัดการเรียนรู้ยังคงเน้นการถ่ายทอดความรู้มากกว่าการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง แม้ว่าจะมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะอย่างต่อเนื่องในระดับนโยบายและการปฏิบัติ แต่ยังพบว่าการพัฒนาครูในด้าน “การออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงรุก” ยังขาดรูปแบบหรือแนวทางที่เป็นระบบและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งงานวิจัยที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน มากกว่าการพัฒนาศักยภาพของครูในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ จึงยังมีช่องว่างในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ช่วยยกระดับสมรรถนะของครูอย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นแหล่งสำคัญในการพัฒนานักศึกษาครูและครูพี่เลี้ยง ซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการถ่ายทอดแนวคิดและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปสู่ครูรุ่นใหม่ การพัฒนาครูในบริบทดังกล่าวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การศึกษาในกลุ่มครูโรงเรียนเครือข่ายจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระบบการศึกษา จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ได้แนวทางที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

จากการศึกษาสภาพ ปัญหา ความสำคัญ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นแนวทางในการวางแผนและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้รวมทั้งการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทำให้เห็นโครงสร้างและองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการเรียนการสอนอย่างชัดเจนครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
2. เพื่อเพื่อเปรียบเทียบผลการจัดการเรียนรู้ก่อนและหลังการใช้โดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. เพื่อประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการออกแบบการเรียนรู้

Shambaugh and Magliaro (1997: 24) ให้ความหมายของ การออกแบบการเรียนรู้ คือ กระบวนการเชิงระบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อจัดหาสิ่งที่จะช่วยให้นักออกแบบการเรียนการสอนสร้างสิ่งที่เป็นไปได้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

ชนาธิป พรกุล (2551: 109-110) กล่าวโดยสรุปว่า การออกแบบการเรียนรู้ เป็นการวางเค้าโครงของการสอนของครูที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือเป็นขั้นตอนในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้

การออกแบบการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผน การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการบูรณาการวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) คือ การเรียนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ลงมือปฏิบัติจริง และมีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงความรู้เดิมและความต้องการของผู้เรียน เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: 4)

ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

1. Active Learning ช่วยให้นักเรียนคิดด้วยตนเองและลงมือทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง แทนที่จะฟังครูเพียงอย่างเดียว นำเรียนจะได้ลองทำสิ่งต่างๆ เลือกและตัดสินใจว่าจะเรียนรู้อย่างไรให้ดีที่สุด การเรียนรู้แบบ Active Learning ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง ช่วยให้พวกเขาฉลาดขึ้น คิดอย่างรอบคอบ และตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรต่อไป (Metacognition) Active Learning Active Learning เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาความคิดขั้นสูงของผู้เรียน ทั้งการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และความคิดสร้างสรรค์

2. Active Leaning ควบคู่กับการส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันโดยรวม

3. Active Learning กระตุ้นให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้และทักษะผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้แบบนี้เกิดขึ้นได้จากการใช้กิจกรรมที่หลากหลายซึ่งจัดเตรียมโดยคณาจารย์ผู้สอน นักเรียนเลือกกิจกรรมตามความสนใจและความสามารถของตนเอง ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

4. Active Learning Active Learning ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก และตัวครู เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและแนวคิดพหุปัญญา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ ขณะเดียวกันครูปรับบทบาทเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ส่งเสริมศักยภาพรายบุคคลและพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู ในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาผู้เรียนไปพร้อมกัน

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมายผ่านความร่วมมือระหว่างกัน โดยครูปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็น

ผู้ออกแบบกระบวนการและกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น

แนวคิดสมรรถนะของผู้เรียน

ทิศนา แขมมณี (2562) ให้นิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ หรือ สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคคลนั้นๆประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานได้

McClelland (1993) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผล การปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าคำว่า สมรรถนะ สิ่งที่ผู้เรียนประกอบด้วยพฤติกรรมที่เกิดจาก ความรู้(Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Other Characteristics) ที่ทำให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ เกิดจากการใช้องค์ความรู้ทักษะ เจตคติ หรือ คุณลักษณะ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหาและการดำรงชีวิต

องค์ประกอบของสมรรถนะ

McClelland ได้กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน สรุปได้ ดังนี้ (สุภาลัย สายคำภา. 2564: 42)

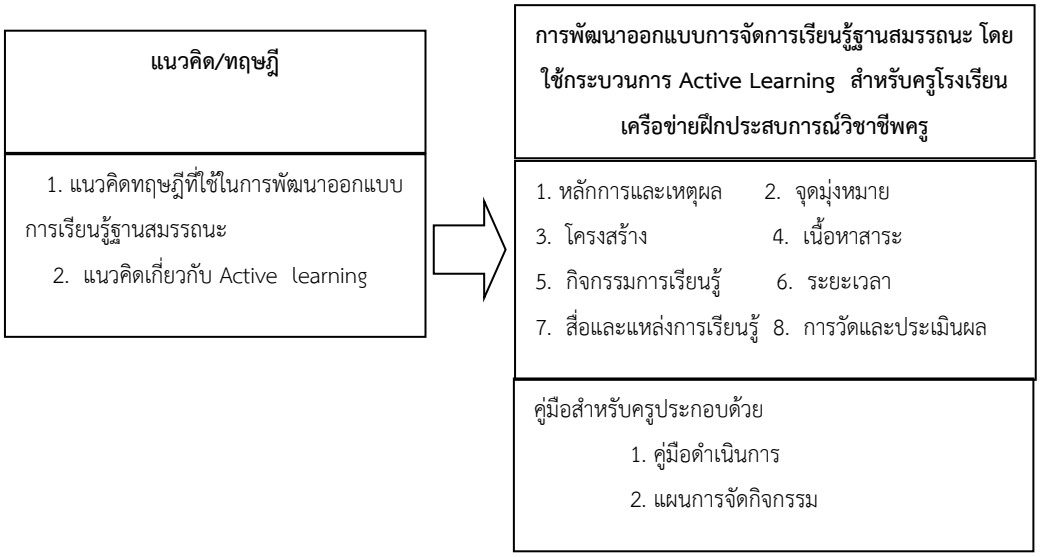
1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล
3. ภาพลักษณ์ภายในบุคคล (Self-Image / Self-concept) หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. คุณลักษณะภายในหรืออุปนิสัย (Traits) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น
5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง แรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมที่มุ่งสู่สิ่งที่ เป็นเป้าหมาย

ทิศนา แขมมณี (2562) องค์ประกอบของสมรรถนะ 7 ประการสะท้อนให้เห็นว่า “สมรรถนะ” หมายถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแสดงออกผ่านการกระทำที่เป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ดังนั้นสรุปถึงองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะประกอบด้วย ความสามารถของผู้เรียนเชิงบูรณาการจากการนำความรู้ ทักษะ คุณลักษณะนำมาใช้เป็นองค์ความรู้หลักมาประยุกต์ใช้ร่วมกับทัศนคติ ค่านิยม เจตคติเป็นแรงขับเคลื่อนภายในจะเชื่อว่า ตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงและแก้ปัญหาได้ผลอย่างสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีกรอบแนวคิดของโครงการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยและพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ขั้นตอน ตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารและครู โรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ (Competency-Based Learning) แนวคิด Active Learning แนวทางการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ มาตรฐานวิชาชีพครูและสมรรถนะครู เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

1.2 การออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษามาสังเคราะห์และออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ซึ่งประกอบด้วย

หลักการและแนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ บทบาทของครูและผู้เรียน การวัดและประเมินผล

1.3 การสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่

- แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ มาตรประมาณค่า 5 ระดับ
- ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 60 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ (30 ข้อ)
2. แบบประเมินความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
3. แบบประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2.3 การดำเนินการทดลอง

- ทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) ผู้วิจัยทำการวัดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ของครู โดยใช้แบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ และบันทึกคะแนนก่อนการทดลอง

- การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยดำเนินการอบรม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยใช้กระบวนการ Active Learning ซึ่งเน้นให้ครู มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติการออกแบบการเรียนรู้จริง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผล

- การประเมินระหว่างดำเนินการระหว่างการจัดกิจกรรม ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความสามารถในการคิดออกแบบการเรียนรู้ ประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แบบประเมินที่กำหนด และบันทึกคะแนนเป็นรายบุคคล

- ทดสอบหลังเรียน (Post-test) หลังสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยทำการวัดความรู้และความเข้าใจอีกครั้ง โดยใช้แบบทดสอบชุดเดิมจำนวน 30 ข้อ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เครื่องมือมือวิจัย แบบประเมินความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning (มาตรประมาณค่า 5 ระดับ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล หลังสิ้นสุดการทดลอง ผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบประเมินความพึงพอใจ

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ก่อนการทดลอง ผู้วิจัยวัดความรู้และความเข้าใจของครูผู้สอนเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ

2. ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นตามการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ทำการประเมินการคิดออกแบบการเรียนรู้ และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้แบบประเมินความสามารถในการคิดออกแบบการเรียนรู้ และแบบประเมินความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วบันทึกคะแนนแต่ละแผนการจัดกิจกรรม

3. ผู้วิจัยทำการประเมินความสามารถในการคิดออกแบบการเรียนรู้ของครูผู้สอนระหว่างการจัดกิจกรรมโดยเริ่มประเมินความสามารถในการคิดออกแบบการเรียนรู้

4. ผู้วิจัยทำการประเมินการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

5. หลังจากทดลอง วัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ โดยใช้แบบทดสอบเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ จำนวน 30 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติทดสอบทีในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ของครูผู้สอนด้วย t-test แบบสองกลุ่มสัมพันธ์

2. เปรียบเทียบความสามารถในการคิดออกแบบการเรียนรู้และการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้กับเกณฑ์ร้อยละ 80 ด้วย t-test แบบกลุ่มเดียว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

1.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้สูตรวิธีของ Brennan

1.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้สูตรของ โลเวต (Lovett)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติอ้างอิง

3.1 การทดสอบที (t-test One – Sample Test on Mean)

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพ พบว่า ความเหมาะสมของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.32)

ขั้นตอนที่ 2 ผลการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1. ผลการเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูผู้สอน

ตารางที่ 1 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนความรู้ ความเข้าใจในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูผู้สอน

การทดสอบ	N	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{D}$	t	p
ก่อนเรียน	30	17.08	2.92	8.97	14.24*	.00
หลังเรียน	30	26.29	1.31			

*p< .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ ก่อนและหลังโดยใช้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.08 คะแนน และ 26.29 ตามลำดับ และ

เปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียนพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ที่พัฒนาขึ้นเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 ได้ผลดังตาราง 2

ตารางที่ 2 แสดงผลความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูผู้สอน

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	%	t	p
หลังใช้รูปแบบ	60	21	18.48	0.97	88.15	9.56*	.004

*p< .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูผู้สอน มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 18.48 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.15 และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนน พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูผู้สอนหลังการทำแผนการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการจัดกิจกรรมด้วยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ที่พัฒนาขึ้นได้ผลดังตาราง 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครู

การทดสอบ	N	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	%	t	p
หลังใช้รูปแบบ	60	100	82.13	3.13	82.13	3.74*	.00

*p< .05

จากตาราง 3 พบว่า ความสามารถในเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 82.13 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.13 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับคะแนนความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอน พบว่า ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน หลังจัดกิจกรรมด้วยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า ครูผู้สอนที่เข้ารับการจัดกิจกรรม การออกแบบจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning มีความพึงพอใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16)

อภิปรายผล

จากการดำเนินการพัฒนาการออกแบบจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning มีอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของพัฒนาการออกแบบจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.32) ทั้งนี้สร้างขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นกิจกรรมที่สร้างขึ้นโดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบรวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ มีการปรับปรุงรูปแบบการจัดกิจกรรม ซึ่งนำมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีองค์ประกอบจาก การสังเคราะห์แนวคิดของ Joyce and weil (2000); Arends (1997); Aenderson (1997); ทิศนา แขมมณี (2553) นั้นได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยมีแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัย

สรุปได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบได้ โดยมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของวารีรัตน์ แก้วอุไร (2554) ที่พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่สังคมแห่งคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และงานวิจัยของอรุณี เมืองมา (2554) ที่พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนการสอนแบบลงมือปฏิบัติจริงในวิชางานธุรกิจ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและหลักการ และผ่านการประเมินคุณภาพด้านความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แล้วนำไปทดลองนำร่อง จึงมีความมั่นใจได้ว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบนำตนเองที่พัฒนาขึ้น จะส่งเสริมความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ของครูผู้สอนให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการทดลองใช้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้ของครูผู้สอน ก่อนและหลังโดยใช้การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะโดยใช้กระบวนการ Active Learning มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 17.08 คะแนน และ 26.29 ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคะแนนก่อนและหลังเรียนพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูหลังใช้สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล เกียนวัฒนา (2541 : 34) การออกแบบการเรียนรู้เป็นกระบวนการในการตัดสินใจว่าวิธีการสอนใดเป็นวิธี ที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านความรู้และทักษะในตัวผู้เรียน ในวิชาเนื้อหาวิชาที่มีความเฉพาะและตัวผู้เรียนที่แตกต่างกันด้วย ผลของการออกแบบการเรียนการสอนคือกิจกรรมที่บอกให้ทราบว่าการสอนควรเป็นเช่นไร วิธีการใดของการสอนที่ควรใช้ตามลักษณะของเนื้อหาและตามลักษณะของผู้เรียน ซึ่งการออกแบบการเรียนการสอนเป็นการปรับปรุงและประยุกต์ใช้วิธีการสอนที่กระทำโดยมืออาชีพอย่างครูหรือนักพัฒนาการสอน และสอดคล้องกับชนาธิป พรกุล (2551: 109-110) กล่าวโดยสรุปว่า การออกแบบการเรียนรู้เป็นการวางเค้าโครงของการสอนของครูที่ทำให้เห็นภาพรวมของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ถือเป็นขั้นตอนในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนการสอน วิธีการสอน เทคนิคการสอน เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่จะปรากฏในแผนการจัดการเรียนรู้ โดยคำนึงถึงการบูรณาการวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของผู้เรียนรวมถึงการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.2 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูผู้สอน มีคะแนนเฉลี่ย ท่ากับ 18.48 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 88.15 และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนน พบว่า ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ของครูหลังการทำแผนการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อาจเป็นผลจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Smith and Ragan (1999: 18) ที่เน้นการออกแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ โดยกำหนดผลการเรียนรู้อย่างชัดเจนและเลือกกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้เพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพเสริมสร้างความสนใจและความกระตือรือร้นของผู้เรียนในการเรียนมากขึ้นและมีการประเมินผลครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียน ทั้งนี้เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและน่าสนใจมากขึ้น โดยคำนึงถึงการบูรณาการวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการเรียนทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้ สามารถพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.3 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลในเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 82.13 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 82.13 และเปรียบเทียบเกณฑ์กับคะแนนการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ครูพบว่า เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ของครูหลังจัดกิจกรรมด้วยการออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning ที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 สอดคล้องกับ Guglielmino (1977: 34) กล่าวว่า ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียน กิจกรรมการเรียน แหล่งข้อมูล และสิ่งประกอบการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยตนเองมากกว่าผู้ที่ต้องเรียนโดยการนำของผู้อื่น ซึ่งเป็นการที่ผู้เรียนริเริ่มการเรียนด้วยตนเอง โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการสิ่งที่จะเรียน มีวิธีการเลือกและแสวงหาความรู้ มีกระบวนการเรียนรู้ได้แก่ กำหนดเป้าหมายการเรียน การวางแผนการเรียน การค้นหาและเลือกแหล่งการเรียนรู้จากตัวบุคคลและแหล่งทรัพยากร มีทักษะการจัดการเรียนด้วยตนเองและสามารถประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยอาจได้รับความช่วยเหลือแนะนำ และสนับสนุนจากผู้อื่น เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แม้ว่าโอกาสในการฝึกปฏิบัติไม่เท่ากัน มีความแตกต่างในด้านความถนัด วิธีคิด ยุทธวิธีการเรียนรู้ และความมุ่งหมายในการเรียน จึงเป็นวิธีการเรียนที่ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในทางบวกและเรียนรู้ที่จะเรียน (Dickinson. 1987: 18 - 35)

3. ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ครูผู้สอนที่เข้ารับการจัดกิจกรรมการออกแบบจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning มีความพึงพอใจในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมด้วยเทคนิคการเรียนแบบร่วมมือในครั้งนี้ นักศึกษามีโอกาสฝึกคิด ฝึกลงมือปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียนภายใต้กิจกรรมที่หลากหลาย อาทิเช่น การทำกิจกรรมหน้าต่างหัวใจโจฮารี การอภิปราย ระดมสมอง การทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา การสร้างองค์ความรู้ และการนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกัน โดยเทคนิคการคิดเดี่ยว คิดคู่ ร่วมกันคิด (Think - pair - share) เทคนิคการอภิปรายเป็นทีม (Team discussion) เทคนิคการสร้างแบบ (Formation) และเทคนิคแผนผังความคิด (Mind Map) ซึ่งมีความหลากหลายตามความแตกต่างตามความสนใจ ความถนัดของบุคคล จึงทำให้ครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการเรียนครั้ง มีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เหตุผลดีขึ้น และคิดอย่างมีวิจารณญาณมากขึ้น ประการที่สองส่งผลให้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนดีขึ้น (more positive relationships among students) เห็นคุณค่าของความแตกต่าง ความหลากหลาย การประสานสัมพันธ์และการรวมกลุ่ม และประการที่สามส่งผลให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีขึ้น (greater psychological health) การเรียนรู้แบบร่วมมือช่วยให้มีสุขภาพจิตดีขึ้น มีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น นอกจากนั้นยังช่วยพัฒนาทักษะทางสังคมและความสามารถในการเผชิญกับความเครียดและความผันแปรต่างๆ (Johnson, et al. 1994: 1.3 - 1.4)

ข้อเสนอแนะ

1. ข□อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถที่จะช่วยส่งเสริมการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนควรวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะก้าวทันโลกในศตวรรษ ที่ 21

1.2 ครูผู้สอนควรออกแบบและจัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้มีความพร้อม หากมีการบูรณาการใช้ ICT ในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยเสริมศักยภาพ หรือการรวบรวมจัดการข้อมูล ควรออกแบบให้เหมาะสมกับเวลา เช่น ในขั้น

กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและหาแหล่งการเรียนรู้ได้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ โดยใช้กระบวนการ Active Learning สำหรับครูโรงเรียนเครือข่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สามารถที่จะช่วยส่งเสริมการสอนของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ครูผู้สอนควรวิเคราะห์ผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะก้าวทันโลกในศตวรรษ ที่ 21

2.2 ครูผู้สอนควรออกแบบและจัดเตรียมสื่อและแหล่งเรียนรู้ให้มีความพร้อม หากมีการบูรณาการใช้ ICT ในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อช่วยเสริมศักยภาพ หรือการรวบรวมจัดการข้อมูล ควรออกแบบให้เหมาะสมกับเวลา เช่น ในขั้นกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการฝึกให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนและหาแหล่งการเรียนรู้ได้ตามความถนัดและความสนใจของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

ชนาธิป พรกุล. (2551). **การออกแบบการสอน การบูรณาการ การอ่าน การคิดวิเคราะห์ และการเขียน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2553). **รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2562). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 23)**.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วารีรัตน์ แก้วอุไร, อาจอง วัฒนาธร, กาญจนา เกียรติมณีรัตน์, นงลักษณ์ สุวรรณศรี, และพรทิพย์ ธรรมสิทธิ์. (2554). **การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในรายวิชาชีพครู กลุ่มมหาวิทยาลัยภาคเหนือ.** วารสารวิจัยสังคมศาสตร์และวิชาการ, 6(17), 13–30.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุภาลัย สายคำภา. (2564). **การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะเชิงรุกที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2.** วารสารการศึกษาและการพัฒนา, 15(4), 123-140.

สุรพล เกียนวัฒนา. (2541). **เอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา 059733 การออกแบบและพัฒนาระบบการสอน.** เชียงใหม่: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรุณี เมืองมา. (2554). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้แนวคิดการเรียนการสอนแบบลงมือปฏิบัติจริงในวิชางานธุรกิจสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น** . มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.

Arend, B. (1997). **Practical instructional design: Applying the basics to your**. Retrieved 1 November 2016, from http://tec.kcchawail/.ede/previous/TCC/20199/papers/arend.htm/

Anderson, T. P. (1997). **Using models of instruction**. In C. R. Dills, & A. J. Romiszowski (Eds), Instructionaldevelopment paradigms. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.

Dickinson, L. (1987). **Self-instruction in language learning**. Cambridge: Cambridge University Press.

Guglielmino, L. M. (1977). **Development of the self-directed learning readiness scale dissertation**. United States: University of Georgia.

Johnson D.W., Johnson, R.T. & Holubec, E.J. (1994). **Cooperation in the classroom**. (6thed). Minnesota :Interaction Book Company.

Joyce, B., & Weil, M. (2000)**. Model of teaching (6th ed.)**. New Jersy: Prentice Hall.

McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than for "intelligence." American Psychologist**, 28(1), 1–14.

Shambaugh, R. N. & Magliaro, S. L. (1997). **Mastering the possibilities**. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Smith, P. L., & Regan, T. J. (1999). **Conditions-based models for designing instruction.** In D. H. Jonassen (Ed.), Handbook of research for Educational Communications and Technology (pp. 541-569). New York: Macmillan.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

EXAMINING THE IMPACT OF TEACHING EXPERIENCE, ADMINISTRATIVE POSITION, AND PROFESSIONAL TITLE ON TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AMONG DUAL-QUALIFIED TEACHERS: A CASE STUDY OF HONGHE VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGE, YUNNAN PROVINCE, CHINA

Li Xinghui[1], Pairop Rattanachuwong[2], Phoonchai Yawirach[3], Somyos Chanboon[4]

Corresponding Author E-mail: lxhhuixingli@163.com
Received: Sep 05, 2025; Revised: Nov 04, 2025; Accepted: Jan 23, 2026

Abstract

This study targeted the dual-qualified teachers of Honghe Vocational and Technical College in Yunnan Province. Using the localized Chinese version of the Transformational Leadership Questionnaire (TLQ), the research adopted a combined self-evaluation and peer-evaluation approach, resulting in a total of 215 valid responses. Descriptive and hierarchical multiple regression analyses were conducted to examine the effects of teaching experience, administrative position, and professional title on transformational leadership. Results showed that teaching experience and professional title were significant negative predictors, while administrative position was not significant. After controlling for gender, age, and education, these background variables still explained significant variance in leadership. The study recommends that vocational colleges foster cross-disciplinary collaboration and project-based leadership development to promote informal leadership, and provide continuous retraining and psychological empowerment for mid- and late-career teachers to ensure balanced and sustainable leadership growth.

Keywords : Transformational Leadership, Dual-qualified Teachers, Teaching Experience, Administrative Position,Professional Title

[1]Tutor, Doctoral Candidate in Educational Administration and Leadership, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

[2,3]Lecturer, Faculty of Education, ChiangRai Rajabhat University

[4]Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, ChiangRai Rajabhat University

Introduction

Amid China's deepening vocational education reform, building a high-quality and innovative teaching workforce has become a central policy objective. The National Implementation Plan for Vocational Education Reform ("20 Guidelines") explicitly emphasizes accelerating the cultivation of a dual-qualified teaching force to meet the challenges of industrial restructuring, digital transformation, and the cultivation of application-oriented professionals. Dual-qualified teachers, who integrate pedagogical expertise with industry experience, serve as both the backbone of skilled talent development and the critical link connecting vocational education with the demands of industry (Guo, & Guo. 2025: 50).

From a theoretical perspective, transformational leadership offers a suitable framework for analyzing and evaluating the leadership potential of dual-qualified teachers. These teachers typically possess adaptability, practical creativity, and collaborative influence—qualities that correspond closely with the core dimensions of transformational leadership: moral exemplification, charismatic leadership, visionary motivation, and individualized care. Empirical studies have shown that transformational leadership can significantly enhance teacher motivation, teamwork, and organizational adaptability, thereby contributing to sustained innovation in vocational institutions (Wilson, et al. 2023: 2; Supovitz, & Comstock. 2023: 2; Tomova Shakur, et al. 2024: 1405).

However, differences in teaching experience, administrative position, and professional title may shape how dual-qualified teachers demonstrate leadership. Senior teachers, while rich in experience and institutional knowledge, may be less adaptable to emerging industry demands. Teachers holding administrative positions often face increased managerial responsibilities that may constrain their instructional leadership. Meanwhile, professional titles not only indicate academic achievement but also determine influence and authority within teaching teams (Ma, et al.2021: 121). Teacher development is further shaped by factors such as professional identity and career pathways (Wang, & Ding. 2025: 83). Although previous studies have examined these factors individually, the interaction mechanisms among them remain underexplored, particularly within the context of China's vocational education system.

This study focuses on Honghe Vocational and Technical College, located in Honghe Prefecture of Yunnan Province, a frontier region noted for its ethnic diversity and rapid industrial transformation. As an integrated institution comprising one higher vocational college and four secondary vocational schools, Honghe Vocational and Technical College exemplifies the transitional model of China's frontier vocational education system. The college is currently shifting from a secondary to a higher vocational orientation, facing unique challenges and opportunities in aligning its curriculum with evolving industrial needs. Its distinctive geographical, cultural, and institutional context provides an ideal setting for investigating how teaching experience, administrative position, and professional title influence the transformational leadership of dual-qualified teachers.

Research Objectives

This study aims to investigate how background variables influence the transformational leadership of dual-qualified teachers in vocational education. Specifically, it seeks to:

1. Analyze differences in transformational leadership scores among teachers with varying levels of teaching experience, administrative position, and professional title.

2. Test the independent predictive effects of these three background variables on transformational leadership.

3. Evaluate the explanatory power of teaching experience, administrative position, and professional title after controlling for gender, age, and educational attainment.

Literature Review

1. Concept of Dual-Qualified Teachers

The idea of "dual-qualified" teachers originated from Germany's dual vocational education and training (VET) system developed in the 1970s. Its core lies in the systematic integration of school-based learning and enterprise practice, requiring teachers to possess both pedagogical expertise and industry experience to ensure the effective linkage between education and production (Euler. 2013: 8 – 11; Deissinger. 2015: 578 – 581).

In the international policy context, VET teachers and enterprise trainers are regarded as key actors in high-quality VET systems. They must continuously update their competences to address digitalization, green transition, and inclusiveness (OECD, 2021:4; Cedefop, 2022:17). This conceptualization has led to the evolution of "dual-qualified" teachers from the traditional "teaching + practice" model toward cross-boundary collaboration, project-based instruction, and industry–education integration (Cedefop. 2022: 77; OECD. 2024: 14 – 16).

Comparative studies across different countries further indicate that dual-qualified teachers are expected to engage in curriculum design, learning outcome assessment, school–enterprise collaboration, and learner support, while developing sustainable competences through continuous professional development (CPD) . Within this framework, industry experience has been consistently shown to enhance curriculum relevance, teaching innovation, and graduate employability, while also positively correlating with teacher leadership and organizational learning (OECD. 2021: 4; Supovitz, & Comstock. 2023: 2 – 3).

From a distributed leadership perspective, VET teachers increasingly act as "bridges" across interdisciplinary and enterprise–education networks, with their effectiveness depending on clear role definitions and institutional coordination mechanisms (Harris. 2022: 215 – 221). Overall, the concept of dual-qualified teachers has expanded from a narrow notion of dual competence (pedagogical + industrial skills) to encompass dual domains (school + enterprise) and multi-dimensional responsibilities (teaching, assessment, collaboration, innovation, and learner support). It now represents a fundamental driver of quality improvement and modernization in vocational education (OECD. 2024: 14 – 16; Cedefop. 2022: 17, 76 – 78).

2. Theoretical Foundations of Transformational Leadership

The concept of transformational leadership was first introduced by Burns (1978: 19–20), who distinguished between transactional and transformational leadership, emphasizing that the latter inspires followers through shared values and collective vision. Building upon this foundation, Bass (1985: 23 – 26)

identified four core dimensions—Idealized Influence (II), Inspirational Motivation (IM), Intellectual Stimulation (IS), and Individualized Consideration (IC)—and, together with Avolio developed the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), which significantly advanced the empirical study of transformational leadership in education.

In educational leadership research, scholarly focus has gradually shifted from the top-down "principal–teacher" model toward a distributed perspective that highlights teachers as agents of change. Teachers are now viewed not merely as implementers of policy but as initiators of pedagogical innovation and organizational learning. Recent studies have shown that transformational leadership behaviors such as idealized influence and intellectual stimulation enhance instructional innovation and team cohesion (Grimm. 2024: 4 – 6; Zadok, et al. 2024: 8 – 10). Within vocational education, this perspective is especially relevant, as dual-qualified teachers operate at the intersection of pedagogy, industry collaboration, and practical training—their leadership directly influencing curriculum alignment and enterprise engagement (Zhou, et al. 2022: 97 – 100).

Recent empirical evidence further elucidates the mechanisms of teachers' transformational leadership. Schmitz, et al. (2023: 113 – 115) found that transformational behaviors significantly improve teachers' digital teaching competence and student engagement, while Sánchez-García, et al. (2024: 54 – 57) demonstrated that transformational leadership fosters supportive cultures and professional learning communities that promote innovation. Kaya (2024: 12 – 14) highlighted that resilience and job satisfaction mediate the relationship between transformational leadership and teacher creativity. Similarly, Özdemir, et al. (2024: 76 – 79) revealed that in vocational contexts, transformational leadership influences reform participation and commitment through a multi-layered "professional learning–self-efficacy" pathway.

For dual-qualified teachers, however, the operation of transformational leadership exhibits distinctive characteristics. On one hand, leadership expression varies across career stages; senior teachers may experience diminished transformational behaviors due to role overload, innovation fatigue, or reduced industry engagement. On the other hand, administrative promotion or academic rank does not automatically enhance leadership capability; rather, leadership depends on teachers' professional expertise, adaptability, and ongoing learning. This dynamic supports the "Seniority–Transformational Leadership Paradox" proposed in this study, suggesting that leadership development among dual-qualified teachers is shaped less by hierarchy and more by iterative learning within school–enterprise collaboration.

3. Research on teaching experience, Position, Professional Title, and Teacher Leadership

Long-term teaching experience contributes to the formation of stable professional identity and leadership style (DiLucchio, & Leaman. 2023: 31 – 33), teaching experience, administrative position, and professional title have long been recognized as crucial background variables influencing teacher leadership. Ng, & Feldman (2010: 1004 – 1016) found that as age and teaching experience increase, professionals such as teachers tend to exhibit a decline in leadership behaviors, including motivation and innovation support. Benson, & Brown (2011: 1843 – 1865) similarly observed that senior teachers or administrators often become more conservative when leading change, showing reduced engagement in innovative practices. Berhanu (2025: 2 – 3) found that age and teaching experience significantly predict teachers' organizational leadership

performance. In China, Qu, et al. (2025: 96–97) revealed that senior teachers exhibit stronger leadership in curriculum reform, though overreliance on teaching experience may hinder younger teachers' innovation potential.At the positional level, Liu (2021: 2 – 3) reported that formal leadership roles are often shaped by institutional expectations, whereas informal teacher leadership relies more on professional autonomy and peer recognition. Deng, et al. (2023: 74 – 76) found that teachers in master studios in eastern China possessed higher levels of professional capital and autonomy compared to those in western regions. Supovitz, & Comstock (2023: 3) further demonstrated that teacher leadership programs can indirectly enhance student achievement through empowerment mechanisms.Regarding professional title, the Professional Development Standards for Teachers (Trial Version) issued by the Ministry of Education stated that title rank corresponds closely to professional responsibility. Studies indicate that higher-ranked teachers often take greater responsibility in curriculum reform and academic guidance (Xie, & Lei. 2024: 92 – 93). Fosco, et al. (2023: 10) emphasized that leadership practices are influenced by identity, role formality, and contextual scope. Tomova Shakur, et al. (2024: 1405) suggested that although senior teachers possess greater influence, their actual leadership behaviors may decline due to increased research and administrative burdens.

In summary, the interaction of teaching experience, position, and professional title forms a key mechanism explaining differentiated leadership among dual-qualified teachers, highlighting the need for further empirical exploration within vocational education .

Research Method

1. population and Sampling

A stratified cluster random sampling method was employed, using departments and administrative divisions as strata, with proportional sampling based on teaching experience, administrative position, and professional title.To ensure data quality and consistency, "dual-qualified " teachers were required to meet the following inclusion criteria:They must (1) possess a valid teaching qualification certificate issued by the education administration authority; (2) be officially recognized as a "dual-qualified " teacher by the college or higher-level educational management department; (3) have at least one year of continuous teaching experience in Honghe vocational and Technical College.

A total of 280 questionnaires were distributed, of which 239 were returned, yielding a response rate of 85.35%. During data cleaning, 24 extreme cases were identified and removed using boxplots and standardized Z-scores, resulting in 215 valid responses (n = 215) for subsequent analyses.

2. Data Collection

This study employed an integrated survey instrument comprising two components:a Background Information Section and a localized Transformational Leadership Questionnaire (TLQ) . The questionnaire was distributed via an online survey platform to ensure accessibility for teachers across departments and positions.

The TLQ was adapted from the Chinese localized version developed by Li and Shi(2005:807-808),containing 26 items across four dimensions: Moral Exemplification, Charismatic Leadership, Visionary

Motivation, and Individualized Care. Each item was rated on a five-point Likert scale (1 = strongly disagree, 5 = strongly agree). Mean scores for each dimension were averaged to obtain an overall TLQ score, which served as the dependent variable in regression analysis.

To strengthen the robustness of the data, this study adopted a multi-source design, collecting both self-evaluation and peer-evaluation data using the same TLQ version. The self-ratings were completed by dual-qualified teachers, while the peer-ratings were provided by non–dual-qualified colleagues from the same teaching departments. As both versions shared identical structure and scale, the two sources were aggregated into a single dataset for analysis. Prior to integration, an independent samples test confirmed no significant difference between self- and peer-rated mean scores ($p > 0.05$), supporting the appropriateness of data aggregation and mitigating potential self-report bias.

The Background Information Section collected participants' demographic and professional data, including:

1. teaching experience, dummy-coded with "≤5 years" as the reference group, and "6–10 years," "11–20 years," and ">20 years" as categories;

2. Position, dummy-coded with "no administrative position" as the reference group, and "class advisor/department head," "middle management," and "senior administrator" as categories;

3. Professional title, dummy-coded with "assistant lecturer" as the reference group, and "lecturer," "associate professor," and "professor" as categories.

4. Control variables included gender (male = 1, female = 0), age (reference group: under 25; categories 26–40, 41–50, and over 50), and educational attainment (reference group: bachelor's degree; with "master's" and "doctoral" as categories).

3. Data Analysis

Data were analyzed using SPSS 29.0 following rigorous statistical procedures. Questionnaires with over 10% missing responses were excluded, and outliers were identified using boxplots and standardized Z-scores. Reliability was assessed through Cronbach's α, and validity through the Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) measure and Bartlett's test of sphericity. Normality was examined using the Shapiro–Wilk test, supported by skewness and kurtosis ($|z| \leq 2.0$) and Q–Q plots. Descriptive statistics and correlation analyses were conducted to report means (M), standard deviations (SD), and Pearson or point-biserial coefficients. For inferential analysis, hierarchical multiple regression models were constructed: Block 1 included control variables (gender, age, and education), and Block 2 added teaching experience, position, and professional title (dummy-coded). Standardized coefficients (β), t values, p values, and 95% confidence intervals were reported, with model fit assessed via R^2 and ΔR^2. Multicollinearity was checked using VIF (<5), while residual normality and homoscedasticity were tested through residual plots and the Breusch–Pagan test. A significance threshold of $p < 0.05$ was adopted.

Results

1. Normality Test and Reliability–Validity Testing

To verify whether the key variables met the assumptions of parametric tests, normality tests

were conducted for the four TLQ dimensions (idealized influence, charismatic leadership, inspirational motivation, and individualized consideration). The Shapiro–Wilk test indicated significant deviations from normality ($W = 0.87–0.89$, $p < 0.001$), a result attributable to the test's sensitivity under large sample conditions.

Complementary analyses were therefore performed. Skewness values ranged from –1.25 to –1.33, with corresponding standardized z-scores of approximately –7.5 to –8.0 ($|z| > 2$), suggesting a slight negative skew. Kurtosis values ranged from 0.19 to 0.35, with z-scores below 2, indicating no abnormal kurtosis. Q–Q plots showed data points closely aligned with the reference line, with only minor deviations at the tails. Collectively, these results suggest that although the Shapiro–Wilk test was significant, the distributions of the four dimensions can be considered approximately normal, and the observed deviations are acceptable for social science research.

To ensure the scientific rigor and applicability of the instrument, reliability and validity tests were conducted on the Transformational Leadership Questionnaire (TLQ). The overall Cronbach's α was 0.973, indicating excellent internal consistency. Reliability coefficients for each dimension were as follows: Moral Exemplification (α=0.915), Charismatic Leadership (α=0.891), Visionary Motivation (α=0.888), and Individualized Care (α=0.901)—all exceeding the 0.88 threshold, demonstrating satisfactory reliability.

Regarding construct validity, the KMO measure was 0.983, and Bartlett's test of sphericity was significant (χ^2=4145.051, df=325, p<0.001), confirming the suitability of the data for factor analysis. These findings indicate that the TLQ possesses strong internal reliability and structural validity, providing a solid foundation for subsequent analyses.

Table 1 Reliability and Validity Analysis

Dimension	Items	Cronbach's α	KMO	Bartlett's χ^2	p-value
Moral Exemplification	8	0.915	0.936	957.709	<.001
Charismatic Leadership	6	0.891	0.905	637.579	<.001
Visionary Motivation	6	0.888	0.896	628.988	<.001
Individualized Care	6	0.901	0.915	698.879	<.001
Total	**26**	**0.973**	**0.983**	**4145.051**	**<.001**

2. Descriptive and Group Difference Analysis

To examine differences in transformational leadership across teachers' background variables, descriptive statistics were first conducted. The mean and standard deviation values were: teaching experience (M=2.11, SD=0.94), administrative position (M=1.75, SD=0.70), professional title (M=2.00, SD=0.83), and transformational leadership score (M=3.73, SD=0.96). Overall, dual-qualified teachers demonstrated a moderately high level of transformational leadership, with relatively concentrated distributions across background variables, reflecting representative diversity within the sample.

Preliminary comparisons revealed that leadership scores varied significantly among teachers of

different teaching experience and professional title levels. Teachers with higher teaching experience or academic rank tended to report slightly lower leadership scores than their younger or mid-level peers, suggesting that career stage and organizational role may influence leadership behavior patterns.

3. Correlation Analysis

The correlation results are presented in Table 2. teaching experience was positively correlated with administrative position (r=0.462, p<0.01) and professional title (r=0.547, p<0.01), and administrative position was also positively correlated with professional title (r=0.381, p<0.01). In contrast, all three background variables showed significant negative correlations with transformational leadership: teaching experience (r=-0.601, p<0.01), position (r=-0.403, p<0.01), and professional title (r=-0.641, p<0.01).

Table 2 Descriptive Statistics and Correlations of Key Variables

Variable	Mean	Standard Deviation	teaching experience	Position	Title	TL
TL	3.73	0.96	–.601**	–.403**	–.641**	1
teaching experience	2.11	0.94	1	.462**	.547**	–.601**
professional title	2	0.83	.547**	.381**	1	–.641**
administrative position	1.75	0.7	.462**	1	.381**	–.403**

Note: **p < .01 (two-tailed).

These results suggest that background characteristics are interrelated and jointly associated with transformational leadership performance. Specifically, as teaching experience and professional title increase, transformational leadership tends to decline slightly.

4. Hierarchical Multiple Regression Analysis

To further test the predictive effects of background variables on transformational leadership, hierarchical multiple regression was conducted.Model 1 included control variables (gender, age, and education), while Model 2 added the main predictors—teaching experience, administrative position, and professional title (all dummy-coded).By comparing the two models, the study assessed whether background variables independently predicted teachers' transformational leadership beyond demographic controls, and examined the significance and explanatory power of each predictor across different professional characteristics.

Table 3 Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis

Variable	Unstandardized Coefficient (B)	Standard Error (SE)	Standardized Coefficient (Beta)	t -value	p -value	Variance Inflation Factor (VIF)
Constant	5.643	0.212	–	26.656	0.000	–
Control Variables						
Gender	0.121	0.094	0.062	1.287	0.200	1.016

Age	−0.056	0.073	−0.057	−0.758	0.449	2.459
Education	−0.155	0.100	−0.086	−1.555	0.121	1.311
Main Variables						
Teaching Experience	−0.264	0.080	−0.258	−3.300	0.001**	2.637
Administrative Position	−0.110	0.076	−0.080	−1.452	0.148	1.319
Title	−0.494	0.069	−0.424	−7.167	0.000***	1.510
Model Statistics						
R^2	0.518					
Adjusted R^2	0.504					
F(6, 208)	37.305				0.000***	
Durbin–Watson	2.024					

Note: * $p < 0.05$， ** $p < 0.01$， *** $p < 0.001$

Model 1 (control variables only) explained 27.9% of the variance in transformational leadership scores ($R^2 = 0.279$, $F = 28.660$, $p < 0.001$). After adding the three main predictors—teaching experience, administrative position, and professional title—Model 2's explanatory power increased significantly to 50.4% ($R^2 = 0.518$, $\Delta R^2 = 0.225$, $F = 32.936$, $p < 0.001$), confirming that these background variables jointly improved model performance.

Among the predictors, teaching experience ($\beta = -0.258$, $p < 0.01$) and professional title ($\beta = -0.424$, $p < 0.001$) had significant negative effects on transformational leadership, while administrative position ($\beta = -0.080$, $p > 0.05$) was not significant. The Durbin–Watson statistic (2.024) indicated no autocorrelation in residuals, confirming good model fit.

Overall, teaching experience and professional title emerged as key negative predictors of transformational leadership among dual-qualified teachers. Even after controlling for gender, age, and educational attainment, their effects remained significant, addressing Research Objectives 2 and 3. The hierarchical regression results demonstrate how background characteristics shape transformational leadership: teaching experience and professional title showed persistent negative effects, whereas administrative position was not significant. This pattern suggests a potential "teaching experience–transformational leadership paradox," where accumulated experience and academic promotion do not necessarily enhance transformational behaviors. The findings validate the study's hypotheses and provide an empirical foundation for subsequent discussions on professional development and leadership cultivation in vocational education.

Discussion

The results of this study demonstrated that, after controlling for gender, age, and educational attainment, both teaching experience and professional title were significantly and negatively associated

with the transformational leadership of dual-qualified teachers, while administrative position showed no significant effect. This finding supports earlier research suggesting that career advancement does not necessarily enhance transformational leadership and may even attenuate it as professional experience accumulates (Day, & Gu. 2010: 87 – 90; Hargreaves, & Fullan. 2015: 46 – 48; Ng, & Feldman. 2010: 1009 – 1012). The evidence indicates the existence of a "teaching experience–Transformational Leadership Paradox" within vocational education, where teachers with greater teaching experience or rank display lower levels of transformational leadership.

In relation to background differences, the analysis revealed that transformational leadership scores varied notably across groups with different levels of teaching experience and professional title. Senior and high-ranking teachers tended to report lower scores than their younger or mid-level peers. This pattern suggests that leadership in vocational contexts is not primarily driven by hierarchical authority but rather emerges from professional collaboration and contextual engagement. Such an interpretation aligns with distributed leadership theory, which conceptualizes leadership as a socially constructed process that arises from interactions within teaching and learning environments rather than from formal administrative roles (Spillane. 2005: 144 – 146). The absence of a significant effect of administrative position further supports the view that leadership among dual-qualified teachers is grounded in expertise and collegial influence rather than institutional status.

With regard to the regression analysis, the negative predictive effects of teaching experience and professional title may reflect fluctuations in leadership behavior over the course of a teaching career. As teachers gain experience and ascend professional ranks, their responsibilities often shift toward administrative and research obligations, which may constrain the time and cognitive resources available for pedagogical innovation and mentoring(Woelert, 2023:412–413). Senior teachers may also encounter challenges adapting to technological advances and industrial transformations, thereby reducing their confidence and effectiveness in leading collaborative or practice-based learning initiatives (Tomova Shakur, et al. 2024: 1406 – 1408). These findings reinforce the notion that leadership competence does not develop linearly with tenure, but is contingent upon continuous professional renewal and contextual adaptability.

Moreover, the hierarchical multiple regression results showed that, even after controlling for demographic factors, the model's explanatory power increased substantially ($\Delta R^2 = 0.225$). This indicates that teaching experience and professional title function as structural determinants of transformational leadership, whereas demographic attributes such as gender, age, and education exert relatively limited influence. The results confirm the study's second and third research objectives—testing the independent and explanatory effects of background variables—while extending empirical understanding of leadership differentiation among vocational educators.

Taken together, these results confirm that as professional teaching experience increases, transformational leadership tends to decline, reflecting a fundamental tension between accumulated expertise and innovative capacity. Experienced teachers may become more risk-averse and less inclined toward idealized influence, intellectual stimulation, and individualized consideration (Benson, & Brown, 2011: 1843 – 1865). This phenomenon highlights the dynamic interplay between role burden, institutional

expectations, and motivational resources in shaping leadership expression among dual-qualified teachers.

Theoretically, this study contributes to the extension of transformational leadership theory within the context of vocational education by revealing the psychological and structural boundaries of leadership among dual-qualified teachers. The results suggest that leadership efficacy can be undermined by role overload and diminishing self-efficacy over time, particularly in environments requiring constant technological and industrial adaptation. Practically, the findings underscore the need for vocational institutions to design leadership development strategies that transcend administrative hierarchies. Initiatives such as continuous professional learning, industry re-practice programs, and intergenerational mentoring can help revitalize the leadership capacity of senior teachers, enabling them to re-engage with innovation, collaboration, and pedagogical transformation. Building such a sustainable leadership culture—balancing experience with creativity—can ultimately strengthen the adaptability and quality of China's vocational education system.

Conclusion and Recommendations

This study investigated how teaching experience, administrative position, and professional title predict the transformational leadership of dual-qualified teachers in vocational colleges, while controlling for gender, age, and educational attainment. The results demonstrated that teaching experience and professional title were significant negative predictors of transformational leadership, whereas administrative position showed no independent effect. These findings challenge conventional assumptions that greater experience or rank necessarily strengthen leadership capacity.

The findings carry important implications for the management and professional development of dual-qualified teachers. Leadership development in vocational education should not rely solely on administrative position or teaching experience but instead prioritize cross-disciplinary collaboration, industry–college partnerships, and project-based initiatives that cultivate informal and practice-oriented leadership. Furthermore, institutions should implement continuous industry retraining, technological updating, and psychological empowerment programs, particularly for mid- and late-career teachers. Providing sufficient job resources and emotional support can alleviate role overload and innovation fatigue, sustaining teachers' motivation and engagement in leadership practice.

Limitations and Future Research

Despite its theoretical and practical contributions, this study has several limitations that warrant further investigation. First, although self- and peer-evaluation data were integrated for analysis, potential rating biases cannot be fully excluded. Future studies may employ separate analyses or multilevel modeling to better account for interrater differences and contextual influences. Second, the cross-sectional design restricts the ability to infer causality between background variables and transformational leadership; longitudinal or mixed-method research is recommended to capture the developmental trajectory of leadership behaviors over time. Third, as the sample was drawn from a single institution—Honghe Vocational and Technical College—its regional and cultural specificity may limit generalizability. Expanding

to multi-site or cross-regional samples would strengthen external validity and provide comparative insights into leadership development across different vocational contexts.

Reference

Bass, B. M. (1990**). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics,** 18(3), 19–31.

Benson, J., & Brown, M. (2011). **Generations at work: Are there differences and do they matter?. The International Journal of Human Resource Management,** 22(9), 1843–1865.

Berhanu, K. Z. (2025). **The relationship between principals' pedagogical leadership practices and teachers' job performance: The role of sociodemographic characteristics.** BMC Psychology, 13(1), 89.

Burns, J. M. (1978). **Leadership.** New York: Harper & Row.

Cedefop. (2022). **Teachers and trainers in a changing world: Building up competences for inclusive, green and digitalised VET (Synthesis report).** Luxembourg: Publications Office. Retrieved 1st November 2025, from https://www.cedefop.europa.eu/files/5586_en.pdf

Day, C., & Gu, Q. (2010). **The new lives of teachers.** London: Routledge.

Deissinger, T. (2015). **The German dual vocational education and training system as 'good practice'?. Local Economy,** 30(5), 557–567.

Deng, A. Q., Song, W. Y., & Cheng, M. (2023). **Management models, professional capital, and autonomy: A comparative study of master teacher studios in western counties and developed eastern cities. Teacher Education Research,** 35(4), 47–55. [in Chinese]

DiLucchio, C. (2023). **Teacher researchers as teacher leaders: A force for improving teaching and learning. Journal of Teacher Leadership,** 2(1), 1–17.

Euler, D. (2013). **Germany's dual vocational training system: a model for other countries?.**

Fosco, S. L. D., Rutten, L., & Schussler, D. L. (2023). **Understanding the relationships between teacher leadership and teacher wellbeing: A narrative review of theoretical and empirical literature. International Journal of Teacher Leadership,** 12(1), 8–30.

Grimm, F. (2024). **Teacher leadership for teaching improvement in professional learning communities. Professional Development in Education,** 50(6), 1135–1147.

Guo, H. C., & Guo, S. (2025). **Construction of dual-qualified teacher training models under quality management mechanisms in higher vocational colleges. Educational Exploration,** (6), 50–54. [in Chinese]

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2015). **Professional capital: Transforming teaching in every school.** Teachers College Press.

Harris, A., Jones, M., & Ismail, N. (2022). **Distributed leadership: Taking a retrospective and contemporary view of the evidence base. School Leadership & Management,** 42(5), 438–456.

Kaya, A. (2024). **The association between transformational leadership and teachers' creativity: Professional resilience and job satisfaction as mediators.** Frontiers in Psychology, 15, 1514621.

Li, C. P., & Shi, K. (2005). **The structure and measurement of transformational leadership. Acta Psychologica Sinica,** 37(6), 803–811. [in Chinese]

Liu, Y. (2021). **Contextual influence on formal and informal teacher leadership. International Journal of Educational Research Open,** 2, 100028.

Ma, L., Li, X. F., Li, Y., & Gao, S. J. (2021). **Exploration and practice of the reform of the professional title system for teachers in industry-oriented universities under the background of breaking the "five-only" evaluation system. China University Science & Technology,** 33(6), 84–87. [in Chinese]

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). **The relationships of age with job attitudes: A meta‐analysis. Personnel psychology,** 63(3), 677-718.

OECD. (2021). **Teachers and leaders in vocational education and training.** Paris: OECD Publishing.

OECD. (2024). **Building future-ready vocational education and training systems.** Paris: OECD Publishing. Retrieved 1st November 2025, from https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Building%20Future-Ready%20VET%20systems_0.pdf

Qu, M. Q., Li, B. M., & Gong, L. L. (2025). **Mechanisms influencing the development of teachers' curriculum leadership in the context of digital transformation. Journal of East China Normal University (Educational Sciences),** 43(7), 96–107. [in Chinese]

Schmitz, M. L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P., & Petko, D. (2023). **Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. Computers & Education,** 204, 104880.

Spillane, J. P. (2005). **Distributed leadership. The Educational Forum,** 69(2), 143–150.

Supovitz, J. A., & Comstock, M. C. (2023). **The impact of a formal teacher leadership program on student performance. Education Policy Analysis Archives,** 31(74), Article 74.

Sánchez-García, C., Reigal, R. E., Hernández-Martos, J., Hernández-Mendo, A., & Morales-Sánchez, V. (2024). **Engagement in transformational leadership by teachers influences the levels of self-esteem, motor self-efficacy, enjoyment, and intention to be active in physical education students. Sports,** 12(7), 191.

Tomova Shakur, T. K., North, M. S., Berson, Y., & Oreg, S. (2024). **The age of leadership: Meta‐analytic findings on the relationship between leader age and perceived leadership style and the moderating role of culture and industry type. Personnel Psychology,** 77(4), 1403–1440.

Wang, A. R., & Ding, C. J. (2025). **The image construction and identity recognition of "dual-qualified" teachers in vocational colleges from the perspective of sociological institutionalism. China Vocational and Technical Education,** (16), 83–93. [in Chinese]

Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). **The impact of transformational school leadership on school staff and school culture in primary schools: A systematic review of international literature. Societies,** 13(6), 133.

Woelert, P. (2023). **Administrative burden in higher education institutions: A conceptualisation and a research agenda. Journal of Higher Education Policy and Management,** 45(4), 409–422.

Xie, J., & Lei, W. P. (2024). **The evolving relationship between teaching research and curriculum reform from a discourse analysis perspective: From management guidance to service-oriented leadership. Curriculum, Teaching Material and Method,** 53(2), 76–91. [in Chinese]

Zadok, A., Benoliel, P., & Schechter, C. (2024). **Teacher-leaders' personality traits of extraversion, conscientiousness, and openness to experience and transformational leadership: The implications for collective teachers efficacy. Teaching and Teacher Education,** 140, 104482.

Zhou, N., Tigelaar, D. E., & Admiraal, W. (2022). **Vocational teachers' professional learning: A systematic literature review of the past decade. Teaching and Teacher Education,** 119, 103856.

Özdemir, M., Eriçok, B., Topaloğlu, H., & Tuti, G. (2024). **Transformational leadership and job satisfaction in vocational high schools in Türkiye: A multilevel mediation model of teacher professional learning and self-efficacy. Journal of Educational Administration,** 62(3), 309–324.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

THE ROLE OF ADMINISTRATORS IN PROMOTING TEACHERS' CORE COMPETENCIES UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SARABURI

ศราวุฒิ โยงทองหลาง[1], ภัสยกร เลาสวัสดิกุล[2], สรรชัย ชูชีพ[3]
Sarawut Yongthonglang[1] , Phatsayakorn Laosawatdikul[2] , Sunchai Chucheep[3]

Corresponding Author E-mail: slawut147@gmail.com
Received: Jan 15, 2026; Revised: Jan 25, 2026; Accepted: Feb 01, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 306 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.978 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า

1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนก ตามเพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริม, สมรรถนะหลักของครู

[1]นักศึกษาหลักสูตรตรุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University.
[2,3]ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University.

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the roles of school administrators in promoting teachers' core competencies under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi, and 2) compare the roles of school administrators in promoting teachers' core competencies classified by gender, position, work experience, and school size. The sample group for this research consisted of 306 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi during the first semester of the 2025 academic year. The sample was selected using stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.978. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The research results were found as follows;

1) The roles of school administrators in promoting teachers' core competencies under the Secondary Educational Service Area Office Saraburi, were, overall, at a high level, 2) The roles of school administrators in promoting teachers' core competencies, when classified by position, work experience, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level. However, there was no statistically significant difference overall when classified by gender.

Keywords: The Role of School Administrators, Promoting, Teachers' Core competencies

บทนำ

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ภายใต้แผนแม่บทและแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้อง แผนต่าง ๆ มุ่งปรับปรุงการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อดึงดูดและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหลักในการยกระดับศักยภาพข้าราชการและสนับสนุนภารกิจของรัฐให้พร้อมรับความท้าทายในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2567: 1)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของประเทศและตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. 2566–2570 เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม พร้อมส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กร (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2566: 1) ที่ผ่านมาการบริหารจัดการองค์กรในประเทศไทยให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะหัวใจของความสำเร็จ โดยมีการสรรหาคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ องค์กรสมัยใหม่ปรับมุมมองจากการมองบุคลากรเป็นแรงงาน มาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร (สุพรรณี รัตนานนท์. 2565: 2) โดยการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหาร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่สร้างการเรียนรู้และเสริมสร้างความรู้ใหม่ให้แก่บุคคล ช่วยเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สามารถแสดงพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรคาดหวัง (ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. 2559: 19) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ภารกิจสำคัญของผู้บริหารคือการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรบนฐานสมรรถนะ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและตอบสนองความต้องการของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ชัยยนต์ เพาพาน. 2559: 301) สมรรถนะของบุคคลจึงมีความสำคัญเกี่ยวเนื่องกับผลการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลจะแสดงออกในพฤติกรรมการทำงาน ถ้าบุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีหรือสมรรถนะภายนอก ได้แก่ ความรู้ ทักษะและประสบการณ์อยู่ในระดับสูง ประกอบกับสมรรถนะภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังของสังคม ภาพลักษณ์ส่วนตัวที่เขารับรู้อุปนิสัยหรือลักษณะการประพฤติปฏิบัติและแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวเร่งหรือแรงขับแล้ว จะทำให้เกิดผลสำเร็จในงาน และส่งผลหล่อความสำเร็จขององค์การในภาพรวม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2561: 7 - 9) กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับสมรรถนะครู เพราะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งในด้านการมีและการเลื่อนวิทยฐานะ ควบคู่กับการยึดถือมาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อสมรรถนะหลักของครู อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 24 - 25)

จากการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่าครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นทางการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนบรรจุแต่งตั้ง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. 2568: 1 - 3)

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี การส่งเสริมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2562: 6) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผน ควบคุม และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562: 32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารและจัดการสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนมีบทบาทและหน้าที่ในการวางแผน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงบุคลากรหรือคณะบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนบริหาร และควบคุมการดำเนินงานภายในสถานศึกษาตามนโยบาย มีหน้าที่สำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ทวี จรุญ (2564: 45-60) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งบริหารทรัพยากรและส่งเสริมความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและความเข้มแข็งของสถานศึกษา

พระมหาอุดร อุตฺตโร (2565: 69) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรและกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา พร้อมทั้ง เสริมสร้างความร่วมมือและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดำเนินการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในสถานศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2564: 90) กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2566: 9) กล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีสมรรถนะสูงจะแสดงให้เห็นได้ด้วยผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึงลักษณะพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการประยุกต์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะในเชิงพฤติกรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2564: 131) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญซึ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงานครูที่มีสมรรถนะที่ดีต้องมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษา

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2560: 81) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยช่วยให้การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเหมาะสมกับงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะครูที่ต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ เจคคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.3 สมรรถนะหลักของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 24) ได้ให้ความหมายสมรรถนะหลักของครูหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยแสดงออกผ่านการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่หลากหลาย ประกอบไปด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

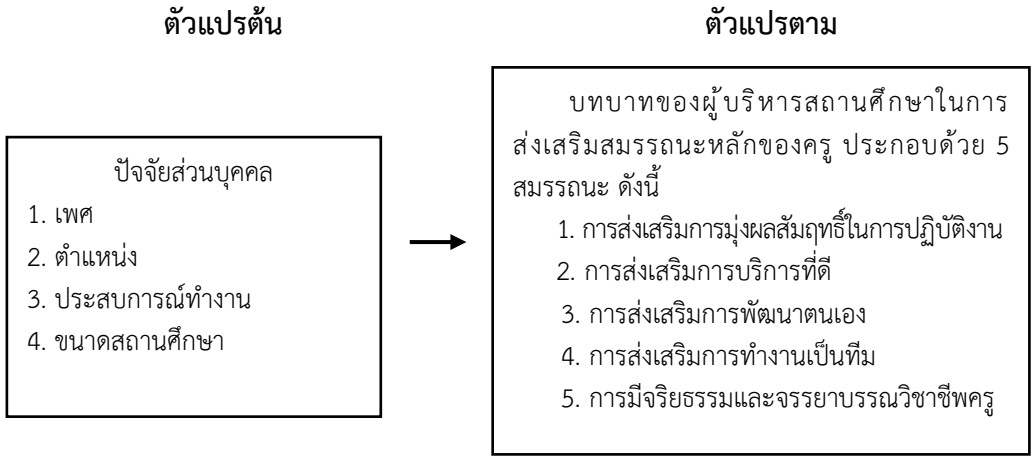
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561: 7) ได้ให้ความหมายสมรรถนะหลักของครูหมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมร่วมของข้าราชการทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของครูหมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่ต่าง ๆ ที่หลากหลาย เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ทั้งระบบการศึกษา

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมการบริการที่ดี 3) การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง 4) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5) การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กรอบแนวความคิดในการทำการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,295 คน

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษาแล้วคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของสถานศึกษาโดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางศ์

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 1089) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างเป็น 15 : 85 ซึ่งได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 15 ได้จำนวน 46 คน และครู ร้อยละ 85 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู 5 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การส่งเสริมการบริการที่ดี 3) การส่งเสริมการพัฒนาตนเอง 4) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5) การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือวัดของลิเคิร์ด (Likert) ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูระดับมาก
3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในระดับปานกลาง
2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในระดับน้อย
1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเครื่องมือ แล้วปรับปรุงเนื้อหาให้มีความถูกต้องและเหมาะสม

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้ค้นคว้าได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อนำไปใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

4. หาคาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ซึ่งใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ (alpha coefficient method) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.978

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรีที่เห็นชอบพร้อมแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยขออนุญาตไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google form

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่าน Google form เสร็จเรียบร้อย จึงตรวจสอบถูกต้องของข้อมูล

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้าย เพศ ตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542: 108)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างตามความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4. เปรียบเทียบความแตกตามความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์เพื่อหาความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยจึงสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

ตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวม

สมรรถนะหลักของครู 5 ด้าน	(n = 306)		ระดับ	ลำดับที่
	($\overline{X}$)	(S.D.)		
1) ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.51	0.54	มากที่สุด	2
2) ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี	4.47	0.58	มาก	3
3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	4.23	0.67	มาก	5
4) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.40	0.60	มาก	4
5) ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.63	0.52	มากที่สุด	1
รวม	**4.45**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$= 4.45, S.D. = 0.52) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านโดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.52) 2) ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = 0.54) 3) ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.58) 4) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.60) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา สรุปได้ว่า

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม เพศ

การส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู	(n = 306)				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	4.57	0.51	4.48	0.56	1.349	.178
2) ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี	4.50	0.56	4.46	0.59	0.625	.532
3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	4.22	0.69	4.24	0.66	-0.263	.792
4) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.43	0.59	4.38	0.60	0.626	.532
5) ด้านการมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.68	0.48	4.61	5.41	1.152	.250
ภาพรวม	**4.48**	**0.49**	**4.43**	**0.53**	**0.730**	**.466**

จากตาราง 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง

การส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู	(n = 306)				t	p
	ครู		ผู้บริหาร			
	□	S.D.	□	S.D.		
1) ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.44	0.55	4.92	0.23	-10.139	.000*
2) ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี	4.40	0.59	4.90	0.29	-9.067	.000*
3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	4.12	0.66	4.86	0.31	-11.954	.000*
4) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.31	0.60	4.90	0.25	-11.171	.000*
5) ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.58	0.54	4.92	0.24	-6.819	.000*
ภาพรวม	**4.37**	**0.51**	**4.90**	**0.25**	**-10.984**	**.000***

จากตาราง 3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงาน เ ข ต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะหลักของครู 5 ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	(n = 306)				
		SS	DF	MS	f	p
1) ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.696	2	5.348	20.324	.000*
	ภายในกลุ่ม	79.734	303	0.263		
	รวม	90.431	305			
2) ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	8.266	2	4.133	13.197	.000*
	ภายในกลุ่ม	94.895	303	0.313		
	รวม	103.161	305			
3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	10.706	2	5.353	12.843	.000*
	ภายในกลุ่ม	126.286	303	0.417		
	รวม	136.992	305			
4) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	7.462	2	3.731	11.076	.000*
	ภายในกลุ่ม	102.066	303	0.337		
	รวม	109.529	305			
5) ด้านการมีจริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	3.288	2	1.644	6.238	.002*
	ภายในกลุ่ม	79.838	303	0.263		
	รวม	83.126	305			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**7.755**	**2**	**3.877**	**15.764**	**.000***
	ภายในกลุ่ม	**74.527**	**303**	**0.246**		
	รวม	**82.282**	**305**			

จากตาราง 4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของครู 5 ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	(n = 306)				
		SS	DF	MS	f	p
1) ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.782	2	0.891	3.045	.049*
	ภายในกลุ่ม	88.649	303	0.293		
	รวม	90.431	305			
2) ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	1.985	2	0.993	2.972	.053
	ภายในกลุ่ม	101.176	303	0.334		
	รวม	103.161	305			
3) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	5.831	2	2.916	6.735	.001*
	ภายในกลุ่ม	131.161	303	0.433		
	รวม	136.992	305			
4) ด้านการส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.781	2	1.391	3.948	.020*
	ภายในกลุ่ม	106.747	303	0.352		
	รวม	109.529	305			
5) ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	ระหว่างกลุ่ม	0.404	2	0.202	.739	.478
	ภายในกลุ่ม	82.722	303	0.273		
	รวม	83.126	305			
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.856**	**2**	**0.928**	**3.496**	**.032***
	ภายในกลุ่ม	**80.426**	**303**	**0.265**		
	รวม	**82.282**	**305**			

จากตาราง 5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ตามกรอบสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561: 47) ที่ให้ความสำคัญของการผลิตครูให้มีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การพัฒนาจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัย ของ พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ (2565: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมัธยมศึกษาจังหวัดพิจิตร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านที่มีการส่งเสริมมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านการมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพแก่ครู เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตน ส่งเสริมให้ครูมีวินัย ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครู ให้คำแนะนำและแนวทางการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระภา ทอนศรี (2567: บทคัดย่อ) พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษาศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู ในสถานศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านที่มีการส่งเสริมน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ ส่งเสริมการอบรม สัมมนาและการสร้างนวัตกรรมทางการสอน สนับสนุนการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างครู ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐธิญา กับปุลาวัลย์ (2562: 90) ได้ศึกษาสมรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งตามคุณสมบัติและมาตรฐานวิชาชีพเดียวกัน มีการพัฒนาอบรมตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสมรรถนะครู ถูกกำหนดอย่างชัดเจนในกฎหมายและระเบียบราชการ ทำให้แนวทางการปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมการบริหารภายในพื้นที่มีความสอดคล้อง ส่งผลให้ไม่เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญวรา ผลเจริญ (2559: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เมื่อจำแนกตาม เพศ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลของการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน อาจมีมุมมองการบริหารที่แตกต่างกันตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในเชิงนโยบาย การวางแผน และการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรครู ในขณะที่ครูมีบทบาทหน้าที่ในเชิงปฏิบัติและเป็นผู้รับการส่งเสริมสมรรถนะโดยตรง ทำให้การรับรู้เกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารแตกต่างกัน ผู้บริหารมักมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาในระดับระบบ ส่วนครูอาจประเมินจากผลการปฏิบัติที่ได้รับจริง จึงเกิดความแตกต่างในการรับรู้บทบาทของผู้บริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณกร ช้อยนิยม (2565: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีประสบการณ์มากมักมีความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การแก้ปัญหา และการพัฒนาการเรียนการสอน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้และส่งเสริมสมรรถนะครูได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ขณะที่ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์น้อยซึ่งอาจจะยังขาดทักษะและและประสบการณ์ จึงมีรูปแบบการทำงานที่ต่างออกไป ส่งผลให้การรับรู้และการประเมินบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสมรรถนะครูแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กิตติพันธ์ คำบาล (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีบริบทการบริหารจัดการที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสถานศึกษาขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มีความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ทำให้การดำเนินงานเป็นระบบและสามารถมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กจะมีโครงสร้างการบริหารงานมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ทำให้การดำเนินงานส่งเสริมสมรรถนะครูต่างกัน ซึ่งส่งผลให้การรับรู้และการประเมินบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครูแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรสุดา เกิดแสง (2563: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เมื่อจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แนะแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเมื่อเกิดปัญหาทางจริยธรรมในโรงเรียนอย่างถูกต้อง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมอย่างชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน เพื่อใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบร่วมกัน โดยเป็นผู้นำที่เสียสละ รับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาด้วยความเป็นธรรม เป็นแบบอย่างให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการส่งเสริมการบริการที่ดี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการพัฒนาระบบและกระบวนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ เช่น ระบบสารบรรณออนไลน์ ระบบข้อมูลนักเรียน หรือช่องทางติดต่อสื่อสารที่สะดวก เพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศของความสามัคคีในทีมอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีมอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงบวก การทำงานกลุ่ม หรือกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้ครูและบุคลากรรู้สึกใกล้ชิดและไว้วางใจกันมากขึ้น

1.5 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ ร่วมกันในองค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารควรกำกับติดตามและส่งเสริมให้ครูนำผลจาก PLC ไปใช้จริงในห้องเรียน พร้อมทั้ง ชื่นชม สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในด้านการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จะช่วยนำไปสู่การกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู ด้านการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เพื่อจะได้นำแนวทางไปพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2566). **คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี.** กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล.

กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). **การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

กิตติชัย สุธาสิโนบล. (2564). **ครูมืออาชีพจิตวิญญาณแห่งศาสตร์และศิลป์ของความเป็นครู.** กรุงเทพฯ: คอมเมอร์เชียลเวิลด์มีเดีย จำกัด.

กิตติพันธ์ คำบาลและคณะ. (2563). **สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18.** วิทยานิพนธ์คณะศึกษาศาสตร์ (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิระภา ทอนศรี. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,** 18(2), 28-37.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.** กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ญาณกร ช้อยนิยม. (2565). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาของจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักสัปปุริสธรรม 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (พุทธบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

ณัฐธิญา กับปุลารัตน์. (2562). **บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทวี จรูญ. (2564). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน. วารสารการบริหารการศึกษา,** 12(3), 45-60.

พรวิภา สวนมะลิ และอดุลย์ วังศรีคูณ. (2565). **การศึกษาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร. Journal of Roi Kaensarn Academi,** 7(4), 98-110.

พระมหาอุดร อุตฺตโร. (2565). **พุทธวิธีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2562). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง).** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2561). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development.** กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี. (2568). **คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับปรับปรุง).** สระบุรี: กลุ่มบริหารงานบุคคล.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). **คู่มือการประเมินตนเองและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID plan).** กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570.** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **แผนการปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). **การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิต และพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** ขอนแก่น: บริษัทเพ็ญพริ้นติ้ง จำกัด.

สุพรรณี รัตนานนท์. (2565). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ

DEVELOPMENT OF CREATIVE THINKING OF EARLY CHILDHOOD CHILDREN USING THE STEAM EDUCATION WITH NATURE MATERIALS

พรนิภา อ่อนลำ[1], กุลิสรา จิตรชญาวณิช[2], ดุษฎี อุปการ[3]
Pornnipa Pusawang[1], Kulisara Jitchayawanit[2], Dusadee Ooppakarn[3]

Corresponding Author E-mail: pong19111911@gmail.com
Received: Nov 13, 2025; Revised: Jan 19, 2026; Accepted: Feb 04, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติเป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เด็กอนุบาล 3 จำนวน 180 คน โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2568 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนอนุบาล 3/1 จำนวน 30 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1 แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2 ความสามารถความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความคิดสร้างสรรค์, แนวคิด STEAM,วัสดุจากธรรมชาติ

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท , สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[1]Master's degree student, Curriculum and Instruction Program, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก,คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Uttaradit Rajabhat University

Abstract

T he purposes of this research were to 1) develop learning experience plans to promote creativity among early childhood children through the integration of the STEAM approach with natural materials, and 2) compare the creativity of early childhood children before and after participating in learning activities based on the STEAM approach integrated with natural materials. This study employed a quasi-experimental research design. The population consisted of 180 kindergarten level 3 children enrolled at the Demonstration School of Uttaradit Rajabhat University in the academic year 2025. The sample comprised 30 children from kindergarten 3/1, selected through cluster random sampling with the classroom as the sampling unit. The research instruments were the learning experience plans, the appropriateness assessment form of the learning experience plans, and a creative thinking assessment form for early childhood children. The data were analyzed using mean, standard deviation, and the t-test. The results revealed that:

1. The learning activity plans for developing early childhood children's creative thinking based on the STEAM approach and natural materials were found to be highly appropriate overall.

2. The creative thinking abilities of early childhood children who participated in the learning activities using the STEAM approach and natural materials were significantly higher after the experiment than before the experiment at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Creative Thinking, STEAM Approach, Natural Materials

บทนำ

การศึกษาระดับปฐมวัยถือเป็นฐานรากสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เนื่องจากเป็นช่วงวัยที่เด็กมีศักยภาพสูงในการพัฒนาสมอง การเรียนรู้ และกระบวนการคิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ความคิดสร้างสรรค์” ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กตอนต้น อันเป็นช่วงวิกฤตของชีวิตที่เด็กสามารถพัฒนาได้อย่างสูงสุด (Köster, et al. 2020) อย่างไรก็ตาม ความคิดสร้างสรรค์มิได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากแต่ต้องอาศัยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการส่งเสริมอย่างเป็นระบบจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษา (Essa. 2003) หากเด็กไม่ได้รับการกระตุ้นด้านจินตนาการ การคิดริเริ่ม และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ตั้งแต่ช่วงวัยต้น ย่อมส่งผลให้ขาดพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถคิดเป็น ทำเป็น และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ในอนาคต (Duffy. 1998) ทั้งนี้ในระดับนโยบาย หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดให้ “ความคิดสร้างสรรค์” เป็นหนึ่งในคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของเด็กปฐมวัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเด็กแบบองค์รวมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผ่านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการตามวัย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้

มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการคิดขั้นสูง ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (กมล โพธิเย็น. 2562) อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการจัดการศึกษาในบริบทไทยยังคงให้ความสำคัญกับเนื้อหาวิชาการ การท่องจำและการหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียวมากกว่าการส่งเสริมกระบวนการคิดและการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ (มิ่งขวัญ ภาคสัญไชย. 2551; ธีร์กัญญา โอชรส. 2551; ดวงฤทัย น้อยพรม. 2552) ส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก และไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและความต้องการของสังคมยุคใหม่ (วิจารณ์ พานิช. 2556)

จากบริบทของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัญหาผู้เรียนผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ร่วมกับครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่าในช่วงระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ผู้เรียนร้อยละ 75 มีผลการประเมินด้านกิจกรรมสร้างสรรค์ลดลงอย่างต่อเนื่อง สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขาดความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการริเริ่ม และการสร้างผลงานที่แปลกใหม่ของเด็กปฐมวัย การวิเคราะห์เชิงลึกพบว่าแนวทางการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่ยังคงเน้นการปฏิบัติตามแบบอย่างและคำสั่งของครูมากกว่าการเปิดโอกาสให้เด็กได้คิด ทดลอง และออกแบบแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง ส่งผลให้เด็กขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้และขาดความยืดหยุ่นทางความคิด ทั้งนี้จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวคิด STEAM Education เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีศักยภาพในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก เนื่องจากเป็นการบูรณาการศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม ศิลปะ และคณิตศาสตร์ เข้าด้วยกันในลักษณะของการเรียนรู้เชิงกระบวนการ เปิดโอกาสให้เด็กได้ตั้งคำถาม ทดลอง ลงมือปฏิบัติ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยเฉพาะองค์ประกอบด้าน ศิลปะ (Arts) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นจินตนาการ การแสดงออก และการคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างอิสระ (บุญยนุช สิทราจารย์. 2560; สุทัศน์ เอกา. 2559) อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย จำเป็นต้องใช้สื่อและวัสดุที่สอดคล้องกับธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็ก การนำ วัสดุจากธรรมชาติ มาบูรณาการร่วมกับกิจกรรม STEAM จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากวัสดุธรรมชาติมีลักษณะเปิดกว้าง ไม่กำหนดรูปแบบการใช้งานตายตัว เปิดโอกาสให้เด็กนำไปสำรวจ ทดลอง ดัดแปลง และสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างหลากหลาย เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงผ่านการสัมผัสจริงและการลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งช่วยเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสิ่งแวดล้อมรอบตัวอย่างมีความหมาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นธรรมชาติ (กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2558) การบูรณาการแนวคิด STEAM Education ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติจึงทำหน้าที่เป็น กลไกสำคัญในการแก้ปัญหาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยช่วยลดข้อจำกัดของการจัดกิจกรรมที่เน้นแบบแผนตายตัว เปลี่ยนบทบาทของเด็กจากผู้ปฏิบัติตามเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้เด็กกล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออก และพัฒนาความยืดหยุ่นทางความคิด อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้แม้ว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM Education จะได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในประเทศไทย แต่จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นในระดับประถมศึกษาขึ้นไป ขณะที่งานวิจัยในระดับปฐมวัยยังมีจำนวนจำกัด อีกทั้งการใช้วัสดุจากธรรมชาติมักถูกนำมาใช้แยกส่วนจากกรอบแนวคิด STEAM ส่งผลให้ขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบและยังไม่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาปฐมวัยของไทยอย่างแท้จริง ช่องว่างดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาวิจัยที่มุ่งพัฒนาและศึกษาผลของการบูรณาการแนวคิด STEAM Education ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติในระดับปฐมวัยอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นการวิจัยเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยใช้แนวคิด STEAM Education ร่วมกับวัสดุจาก

ธรรมชาติ จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงนโยบาย เชิงหลักสูตร และเชิงปฏิบัติในสถานศึกษา อันจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 สนับสนุนนโยบาย Thailand 4.0 และ BCG Economy และนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว

จากปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งใจที่จะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยบูรณาการแนวคิด STEAM Education ร่วมกับการใช้วัสดุจากธรรมชาติในการจัดกิจกรรมสำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้านศิลปะสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดประสบการณ์ตามแนวคิด STEAM Education

โสรยา อ่วมเมือง (2566) ได้อธิบายว่า (STEAM Education) หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนบูรณาการกิจกรรมความรู้ทางวิทยาศาสตร์ (S) คณิตศาสตร์ (M) เทคโนโลยี (T) วิศวกรรม (E) และศิลปะ (A) ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ผ่านการแก้ปัญหา การออกแบบ และผลงานอย่างสร้างสรรค์

บุญยนุช สิทธาจารย์ (2560) ได้กล่าวว่า STEAM เป็นการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการประกอบด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ และคณิตศาสตร์ โดยใช้กระบวนการเป็นฐานเน้นการสืบเสาะอภิปรายและการแก้ปัญหา

Yakman, G. (2008) ยังได้กล่าวไว้ว่า STEAM พัฒนามาจากโมเดล STEM เดิม ซึ่งเป็นการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระวิชา ประกอบด้วยศาสตร์การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (S: Science) เทคโนโลยี (T: Technology)วิศวกรรมศาสตร์ (E: Engineering) ศิลปะศาสตร์ (A: Arts) และคณิตศาสตร์(M: Mathematics) ให้มีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวทางด้านการสอน โดยการเพิ่มศิลปะศาสตร์เข้ามาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างศิลปะศาสตร์เน้นการคิดเชิงสร้างสรรค์และวิทยาศาสตร์ซึ่งเน้นการคิดเชิงวิชาการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และเกิดความมั่นคงในการเรียนวิทยาศาสตร์

สรุปได้ว่าการจัดประสบการณ์ตามแนวคิด STEAM Education เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนามาจาก STEM Education โดยเพิ่มศิลปศาสตร์เข้ามาบูรณาการ ทำให้ครอบคลุมทั้ง 5 ศาสตร์ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ ศิลปศาสตร์ และคณิตศาสตร์ แนวคิดนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยส่งเสริมให้ลงมือปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการสืบเสาะหาความรู้และการแก้ปัญหา ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 การจัดประสบการณ์ใช้ทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์เป็นรากฐาน โดยเชื่อว่าผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองผ่านประสบการณ์

วัสดุธรรมชาติ

สุนทรี ทมกระโทก (2562) ได้ให้ความหมายของวัสดุธรรมชาติคือ ทรัพยากรหรือสิ่งที่มีอยู่รอบตัวเด็กในสิ่งแวดล้อมธรรมชาติรอบโรงเรียน ชุมชน และท้องถิ่น ที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการผลิตอุตสาหกรรมอย่างซับซ้อน แต่ยังคงลักษณะพื้นฐานตามธรรมชาติ และสามารถนำมาใช้เป็นสื่อสำหรับสร้างสรรค์งานศิลปะและกิจกรรมการเรียนรู้ได้ โดยอาศัยคุณลักษณะทางกายภาพของวัสดุเหล่านั้นให้สัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ใบไม้ กิ่งไม้ เปลือกพืช เมล็ดพืช หรือวัสดุธรรมชาติที่หาได้ในบริบทชีวิตประจำวันของนักเรียนเอง โดยยังคำนึงถึงการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ในการจัดประสบการณ์เรียนรู้

สุภาวดี พึ่งฉิ่ง (2562) ยังได้กล่าวว่า วัสดุธรรมชาติเป็นวัสดุที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งมีความแตกต่างกันตามสภาพภูมิประเทศและสิ่งแวดล้อม บางชนิดสามารถหาได้ง่ายและมีอยู่ทั่วไปในชุมชน ขณะที่บางชนิด

จำเป็นต้องจัดหาหรือซื้อมาเพื่อใช้ประโยชน์ ทั้งนี้วัสดุธรรมชาติส่วนใหญ่มักถูกนำมาใช้โดยคงสภาพเดิมไว้มากที่สุด อย่างไรก็ตามในบางกรณีอาจมีการปรับเปลี่ยนหรือแปรรูปเล็กน้อยเพื่อเพิ่มคุณค่าในด้านความสวยงาม ความคงทน สีสัน และความเหมาะสมต่อการใช้งานศิลปะที่สร้างสรรค์จากวัสดุธรรมชาติ

วรรณวิไล เม็งทอง (2561) ได้กล่าวว่า วัสดุธรรมชาติในแต่ละท้องถิ่นสามารถนำมาประดิษฐ์เป็นของเล่น ของใช้ และของตกแต่งได้อย่างหลากหลาย เพราะธรรมชาติเป็นแหล่งทรัพยากรที่มีวัสดุหลายประเภทและมีคุณสมบัติเฉพาะตัววัสดุธรรมชาติสามารถจำแนกได้หลายกลุ่มตามแหล่งที่มาได้แก่ วัสดุจากพืช เช่น ใบไม้ กิ่งไม้ ดอกไม้ และเมล็ดพืชวัสดุจากสัตว์ เช่น เปลือกหอย หนังสัตว์ ขนนก และเปลือกไข่รวมถึงวัสดุประเภทดิน ทราย หิน และแร่ธาตุต่าง ๆ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเหมาะสมตามบริบท

สรุปได้ว่า วัสดุธรรมชาติเป็นวัสดุหรือทรัพยากรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติในบริบทของท้องถิ่น และมีอยู่รอบตัวในสิ่งแวดล้อมของชุมชนหรือโรงเรียน โดยมิได้ผ่านกระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรมที่ซับซ้อนและยังคงสภาพเดิมเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนหรือแปรรูปเพียงเล็กน้อยเพื่อเพิ่มความเหมาะสมด้านความงาม ความคงทน และประโยชน์ใช้สอย วัสดุธรรมชาติมีความหลากหลายตามสภาพภูมิประเทศ เช่น ใบไม้ กิ่งไม้ เมล็ดพืช หิน หรือเปลือกหอย ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านรูปทรง สีสัน และพื้นผิวที่เอื้อต่อการนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเฉพาะการจัดประสบการณ์ทางศิลปะในระดับปฐมวัย ทั้งนี้การนำมาใช้ควรคำนึงถึงความปลอดภัยและความเหมาะสมกับวัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างมีคุณค่า

ความคิดสร้างสรรค์

ปาณิสรา รินคา (2567) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่นำไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่ หรืออาจจะคิดเพิ่มเติมจากความคิดเดิม และก่อให้เกิดผลงานหรือสิ่งที่ค้นพบขึ้นมาใหม่ โดยความคิดอาจจะเชื่อมโยงจากประสบการณ์ของเด็กปฐมวัยด้วยตนเอง แบ่งเป็น 4 ด้านย่อย ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม หมายถึง คิดแปลกใหม่แตกต่างจากเดิม ดัดแปลง และสามารถนาไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง 2) ความคิดคล่องแคล่ว หมายถึง ตอบได้ตรงประเด็น ถูกต้องระดับดีมากเป็นไปในเวลาที่กาหนด 3) ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง จัดลักษณะประเภท กลุ่มของคา ตอบได้อย่างหลากหลายที่สุด 4) ความคิดละเอียดลออ หมายถึง บอกรายละเอียดเกี่ยวกับคา ตอบ และเชื่อมโยงสัมพันธ์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

ศุภชัย บุญเสริม (2561) ได้สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความคิด จินตนาการของมนุษย์แต่ละคนที่สร้างขึ้นมา เพื่อใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น ใช้ในการแก้ปัญหา หาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสนองความสะดวกสบายของมนุษย์เอง

นิรมล สว่างเนตร (2562) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Torrance ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ที่แตกต่างและไม่เลียนแบบ ความคิดยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการมองสิ่งหนึ่งได้หลายมุมมอง ความคิดคล่องแคล่ว คือ ความสามารถในการสร้างแนวคิดได้จำนวนมากในเวลาสั้น และความคิดละเอียดลออ คือ ความสามารถในการเพิ่มเติมรายละเอียดให้ผลงานสมบูรณ์และน่าสนใจยิ่งขึ้น สรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถในการคิดแบบอเนกนัยที่สามารถคิดได้หลายทิศทางและหลายมุมมอง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ ความคิดริเริ่ม ความคิดยืดหยุ่น ความคิดคล่องแคล่ว และความคิดละเอียดลออ ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและสังคม การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สามารถทำได้ทั้งทางตรงผ่านการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และทางอ้อมผ่านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยให้การยอมรับและเปิดโอกาสให้เด็กได้แสดงออกอย่างอิสระ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่ทำให้บุคคลคิดริเริ่มสิ่งใหม่ พัฒนาแนวคิดเดิม และสร้างผลงานที่มีคุณค่า โดยเป็นการคิดแบบอเนกนัยที่สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์สู่แนวทางที่หลากหลายประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ซึ่งการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้เด็กแสดงออกอย่างอิสระ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ

สุนทรี ทมกระโทก (2562) ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 75.06 และมีจำนวนนักเรียนที่ผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ นักเรียนร้อยละ 70 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 2) ด้านความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจด้านบทบาทครูผู้สอนมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.78 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ

ด้านบทบาทผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านกิจกรรมการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด

มัลลิกา ตั้งความเพียร ปัทมาวดี เล่ห์มงคล (2564) ผลการวิจัยพบว่า เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรม STEAM จากวัสดุธรรมชาติ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ผลจากการสังเกต พฤติกรรมพบว่า เด็กปฐมวัยมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

ธัญญเรศ ก้อนจันทร์เทศ (2566) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ควรกำหนดสถานการณ์ปัญหาที่นักเรียนพบเจอได้ในชีวิตประจำวัน สืบค้นข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ ครูควรให้นักเรียนร่วมมือกันสร้างชิ้นงานควบคู่กับการแก้ปัญหา รวมถึงวางแผนดำเนินการสร้างชิ้นงานและนำเสนอชิ้นงานในรูปแบบต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน นอกจากนี้พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่สามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในองค์ประกอบของการสร้างความคิดที่หลากหลายได้ดีที่สุด

รองลงมาคือ การสร้างความคิดสร้างสรรค์และการประเมินและปรับปรุงความคิดตามลำดับ และมีเจตคติต่อวิทยาศาสตร์หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่าจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติส่งผลเชิงบวกต่อผู้เรียนอย่างชัดเจน ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การทำงาน การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนักเรียนมีพัฒนาการก่อนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิจัยวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 180 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นอนุบาล 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้ห้องเรียน อนุบาล 3/1 จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความเที่ยง (Content Validity) ในส่วนของเนื้อหา และการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแผนการจัดการเรียนรู้อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67–1.00 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.89 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมาก แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม กับจุดประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไป Try out กับนักเรียนที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 แผน โดยมีการปรับปรุงแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้แก่ ปรับเวลาการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมกับเวลาในการสอน เลือกวัสดุธรรมชาติให้สอดคล้องกับหน่วยการเรียน และปรับเครื่องมือการวัดประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับพัฒนาการหรือวัยของเด็กปฐมวัย

2. แบบประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ซึ่งได้ทำการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ผลการตรวจสอบพบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 อยู่ในระดับมาก แสดงว่าแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. แบบประเมินความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย เป็นแบบประเมินความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยเน้นการสร้างสรรค์ผลงานจากวัสดุธรรมชาติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดริเริ่ม คิดละเอียดลออ ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมหรือแนวคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นอิสระ มีจินตนาการ และสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างแปลกใหม่ โดยการสร้างสรรค์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากประสบการณ์ตรง การสำรวจ ทดลอง การเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ และการใช้สิ่งแวดล้อมรอบตัวเป็นแหล่งกระตุ้นและต่อยอดจินตนาการในการสร้างผลงานอย่างมีความหมาย โดยแบบประเมินความคิด

สร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ส่วนที่ 1 เป็นข้อกำหนดในการสร้างสรรค์ผลงานของเด็ก ส่วนที่ 2 การตกแต่งผลงานที่ประดิษฐ์ให้มีความสวยงามและสร้างสรรค์ ซึ่งจะประเมินความคิดสร้างสรรค์ในด้าน ความคิดริเริ่มและความคิดละเอียดละออ โดยให้แคะแนนด้านละ 12 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 24 คะแนน ซึ่งได้ทำการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์การวิจัย (IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 หลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาคกับนักเรียนชั้นอนุบาล 3 จำนวน 34 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .51-.87 ได้ข้อสอบ จำนวน 8 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2 ผู้วิจัยดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนเรียนโดยทดสอบนักเรียนก่อนเรียนด้วยแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย (Pre-test)

3 ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยการใช้แนวคิด STEAM และวัสดุจากธรรมชาติ จำนวน 24 แผน ใช้เวลา 8 สัปดาห์

4 เมื่อสิ้นสุดการทดลองผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการทดลอง โดยแบบประเมินหลังเรียน (Post-test) ประเมินความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กปฐมวัย

5 นำผลคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM และวัสดุจากธรรมชาติ ก่อนเรียนและหลังเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าที และนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญสม ศรีสะอาด 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00 เหมาะสมมากที่สุด
3.51 – 4.50 เหมาะสมมาก
2.51 – 3.50 เหมาะสมบานกลาง
1.51 – 2.50 เหมาะสมน้อย
1.00 – 1.50 เหมาะสมน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ด้านที่ 1 ความสอดคล้องของแผนกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560				
1	แผนมีความสอดคล้องกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
2	แผนมีความสอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กตามที่หลักสูตรระบุไว้	4.00	0.00	มาก
3	แผนมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน	5.00	0.00	มากที่สุด
ด้านที่ 2 จุดประสงค์และสาระการเรียนรู้				
4	จุดประสงค์การเรียนรู้ระบุพฤติกรรมที่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน	4.67	0.58	มากที่สุด
5	จุดประสงค์การเรียนรู้มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	4.67	0.58	มากที่สุด
6	สาระการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับวัยและความสนใจของเด็ก	4.00	0.00	มาก

ด้านที่ 3 กิจกรรมการเรียนรู้				
7	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมอย่างเหมาะสม	4.00	0.00	มาก
8	กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด STEAM และวัสดุจากธรรมชาติส่งเสริมการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก	4.33	0.58	มาก
9	กิจกรรมการเรียนรู้สามารถสร้างแรงจูงใจและความสนุกสนานในการเรียนรู้	4.33	0.58	มากที่สุด
10	กิจกรรมการเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.58	มากที่สุด
ด้านที่ 4 สื่อการเรียนรู้				
11	สื่อที่ใช้มีความเหมาะสมกับวัยของเด็ก	4.33	0.58	มาก
12	สื่อที่ใช้มีความน่าสนใจและมีความหลากหลาย	4.00	0.00	มาก
13	สื่อที่ใช้นำมาจากวัสดุธรรมชาติ	4.67	0.58	มากที่สุด
ด้านที่ 5 การวัดและประเมินผล				
14	การวัดและประเมินผลมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้	4.67	0.00	มากที่สุด
15	การวัดประเมินผลสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
16	การวัดประเมินผลมีความเหมาะสมกับวัยของเด็ก	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		**4.50**	**0.29**	**มาก**ที่สุด

จากตารางที่ 1 แสดงว่า แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.29)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ

กลุ่มทดลอง	n	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	30	24	12.33	2.22	19.57	.000*
หลังเรียน	30	24	19.60	2.90		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงว่าความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ มีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 12.33 คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.22 หลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 19.60. คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.90 และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนก่อนเรียนและหลังเรียนพบว่า คะแนนทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย โดยใช้แนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติ ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมต่อการใช้พัฒนาเด็กปฐมวัยในบริบทจริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมการเรียนรู้ได้รับการออกแบบให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการเสริมแรงเพื่อกระตุ้นความสนใจและส่งเสริมให้เด็กมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแข็งขัน การจัดประสบการณ์มีองค์ประกอบครบถ้วนและเหมาะสมกับวัย ครอบคลุมทั้งจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบการบูรณาการแนวคิด STEAM ร่วมกับการใช้วัสดุจากธรรมชาติ ถูกนำมาผสมผสานเข้ากับเนื้อหาการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติ โดยเด็กได้มีโอกาสสำรวจ ทดลอง และสร้างสรรค์ผลงานศิลปะด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาเด็กในทุกด้านอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมการจัดประสบการณ์ที่มีความสอดคล้องกับวัยและการบูรณาการเนื้อหาอย่างเป็นระบบนี้ ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ยัง

สนับสนุนพัฒนาการด้านอื่น ๆ ของเด็กปฐมวัยอย่างสมดุล ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี สุวรรณโณ (2565) ที่ค้นพบว่า การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามแนวคิด STEAM สำหรับเด็กปฐมวัยที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับวัยและการบูรณาการเนื้อหาอย่างเป็นระบบส่งผลต่อพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยวิไลวรรณ วงศ์คำจันทร์, และคนอื่น ๆ (2566) ซึ่งได้พัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์ STEAM Education เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย พบว่า การจัดประสบการณ์ที่มีองค์ประกอบครบถ้วนและเหมาะสมกับวัยส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากเป็นการให้ความสำคัญกับความสนใจของเด็กปฐมวัย รวมทั้งได้ยึดแนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child-Centered Learning) ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัย สุภาพร พรหมมา (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยผ่านกิจกรรม STEAM ด้วยวัสดุธรรมชาติในชุมชน และพบว่าเด็กที่ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความสนใจและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิตจริงมีพัฒนาการด้านความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าเด็กที่เรียนรู้ด้วยวิธีการปกติ การบูรณาการแนวคิด STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, and Mathematics) ในแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ถือเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย เนื่องจาก STEAM เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง การสำรวจ การทดลอง และการสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพร แก้วมณี, และสุรีย์พร อรุณรัตน์ (2566) ที่พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบ STEAM เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทักษะการแก้ปัญหาของเด็กปฐมวัย พบว่า เด็กที่เรียนรู้ผ่านกิจกรรม STEAM มีความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดริเริ่มเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ศรีสว่าง (2565) ที่ศึกษาผลของการจัดกิจกรรมตามแนว STEAM Education ต่อความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย และพบว่า STEAM Education ช่วยกระตุ้นให้เด็กคิดอย่างหลากหลาย กล้าแสดงออก และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา บุญมี (2567) พบว่า การจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและคำนึงถึงบริบทของเด็กรวมทั้งมีการบูรณษการ STEAM ในกิจกรรมการเรียนรู้จะส่งผลให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น

2. ความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบูรณาการองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ และศิลปะ เข้าด้วยกันอย่างลงตัวนั้นได้สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เด็กปฐมวัยได้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นรูปธรรม โดยกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เปิดโอกาสให้เด็กได้มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในทุกขั้นตอนของการเรียนรู้ตั้งแต่การสังเกต การออกแบบ และการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญของแนวคิด STEAM ที่เน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริง (Hands-on Learning) และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงการบูรณาการองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ และศิลปะเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้เด็กใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงออกแบบ การแก้ปัญหา และการคิดสร้างสรรค์ควบคู่กันไป ส่งผลให้เด็กสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายศาสตร์และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การนำวัสดุจากธรรมชาติมาใช้เป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมยังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัยซึ่งวัสดุธรรมชาติมีลักษณะเปิดกว้าง (Open-ended) ไม่มีรูปแบบตายตัว เด็กจึงสามารถใช้จินตนาการ ความคิดริเริ่ม และความยืดหยุ่นทางความคิดในการออกแบบและสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างอิสระ นอกจากนี้วัสดุจากธรรมชาติยังมีความหลากหลายทั้งในด้านรูปร่าง ขนาด สี พื้นผิว และคุณสมบัติทางกายภาพ ซึ่งเอื้อต่อการเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้า ทำให้เด็กได้เรียนรู้จากการสัมผัส จับต้อง สังเกต และทดลองจริง กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้เด็กพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในมิติของความคล่องแคล่วทางความคิด (fluency) ความยืดหยุ่นทางความคิด (flexibility) และความคิดริเริ่มแปลกใหม่ (originality) ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งการจัดกิจกรรมที่ให้เด็กมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการสร้างสรรค์ ตั้งแต่การสังเกต ออกแบบ สร้างผลงาน ไปจนถึงการนำเสนอผลงาน ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความสุขในการเรียนรู้ ส่งผลให้เด็กมีความมั่นใจในการแสดงออกทางความคิดและจินตนาการมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านการขาดความกล้าแสดงออก การคิดซ้ำแบบเดิม และการขาดทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ในเด็กปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัสยา บัวผัน (2563) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ซึ่งบูรณาการศาสตร์ทั้งห้าเข้าด้วยกัน สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายมิติ ไม่เพียงมุ่งเน้นการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์หรือคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่ยังผสาน

ศิลปะและการออกแบบเข้ามาเสริมสร้างจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Perignat และ Katz-Buonincontro (2019) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาแบบ STEAM เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการบูรณาการข้ามศาสตร์ช่วยให้เด็กใช้กระบวนการคิดอย่างหลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้เข้าด้วยกันอย่างมีความหมายนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Correia et al. (2024) ที่กล่าวว่าการจัดกิจกรรม STEAM ในสภาพแวดล้อมที่เปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้เชิงปฏิบัติและใช้วัสดุจากธรรมชาติแบบ Open-ended ช่วยกระตุ้นจินตนาการ การตั้งคำถาม และการคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยบทบาทของครูและการออกแบบกิจกรรมมีส่วนสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ (Affordance) ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอนควรนำแนวคิด STEAM มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นการ บูรณาการศาสตร์ทั้งห้าสาขาเข้าด้วยกัน ไม่ควรจัดกิจกรรมแยกส่วนเพื่อให้เด็กได้เรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม

1.2 ครูควรส่งเสริมการใช้วัสดุจากธรรมชาติและวัสดุเหลือใช้ในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย โดยอาจจัดมุมกิจกรรม STEAM ที่มีวัสดุธรรมชาติไว้ให้เด็กได้เลือกใช้ตามความสนใจ รวมทั้งวัสดุควรมีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด รูปร่าง สี พื้นผิว และคุณสมบัติ เพื่อกระตุ้นความสนใจและความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก

1.3 ควรส่งเสริมเชิงนโยบายให้สถานศึกษานำ วัสดุจากธรรมชาติและวัสดุเหลือใช้ในท้องถิ่น มาใช้เป็นสื่อหลักในการจัดกิจกรรม STEAM ระดับปฐมวัย เพื่อลดการพึ่งพาสื่อการเรียนรู้ เชิงพาณิชย์ราคาแพง สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (BCG Economy) และปลูกฝังจิตสำนึกด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืนให้แก่เด็กตั้งแต่ชั้นปฐมวัย

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น เด็กปฐมวัยในโรงเรียนต่างสังกัด พื้นที่ชนบทและเมือง หรือบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2.2 ควรมีการทำวิจัยเปรียบเทียบผลของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวคิด STEAM ร่วมกับวัสดุจากธรรมชาติกับการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น เช่น STEAM ร่วมกับสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์ เพื่ออธิบายกระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมล โพธิเย็น. (2562). **ความคิดสร้างสรรค์ : พรสวรรค์ที่ครูควรสรรค์สร้างให้ผู้เรียน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2558). **การเรียนรู้โดยใช้ประสบการณ์ (Experiential Learning) สำหรับเด็กปฐมวัย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงฤทัย น้อยพรม. (2552). **การอบรมเลี้ยงดูและบรรยากาศชั้นเรียนที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ณัฐพร แก้วมณี, และ สุรีย์พร อรุณรัตน์. (2566). **การใช้แนวคิด STEAM เพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**

ธีร์กัญญา โอชรส. (2551). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ธัญญเรศ ก้อนจันทร์เทศ. (2566). **การจัดการเรียนรู้แบบสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะความคิดสร้างสรรค์และเจตคติต่อวิทยาศาสตร์ เรื่องสารอาหารของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. Journal of Roi Kaensarn Academi,** 8(10), 50–69.

นิรมล สว่างเนตร. (2562). **การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย. วารสารศึกษาศาสตร์,**

บุญยนุช สิทธาจารย์. (2560). **การพัฒนาชุดการสอนศิลปะตามแนวคิดสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมกระบวนการสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

บุญสม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.

ปาณิสรา รินคา. (2567). **การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคม เพื่อส่งเสริมทักษะสังคมและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย** .การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พรรณี สุวรรณโณ. (2565). **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการตามแนวคิด STEAM เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจารณ์ พานิช. (2556). **การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล / ส. เจริญการพิมพ์.

มัลลิกา ตั้งความเพียร และปัทมาวดี เล่ห์มงคล (2565).**การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาโดยใช้กิจกรรม STEAM จากวัสดุธรรมชาติของเด็กปฐมวัย. วารสารจันทรเกษมสาร ปีที่ 28 ฉบับที่ 1, หน้า 30–45.**

มัสยา บัวผัน. (2563). **ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดสะตีมที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคิดสร้างสรรค์และเจตคติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4. วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 48(2), 203–224**.

มิ่งขวัญ ภาคสัญไชย. (2551). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุและผลของความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นโรงเรียนของอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

วรรณวิไล เม็งทอง. (2561**). ผลการจัดกิจกรรมทางกายโดยใช้สื่อวัสดุธรรมชาติที่มีต่อพัฒนาการ 4 ด้าน ของเด็กปฐมวัย โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่** .วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วิไลวรรณ วงศ์คำจันทร์, และคณะ. (2566). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมตามแนวคิด STEAM Education.** รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศุภชัย บุญเสริม. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนต่อความคิดสร้างสรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สุนทรี ทมกระโทก. (2562). **ผลการจัดการเรียนรู้วิชาศิลปะ เรื่อง ศิลป์สร้างสรรค์จากวัสดุธรรมชาติ โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ 5Es ร่วมกับเทคนิคการสอนโดยใช้เกม ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทัศน์ เอกา. (2559). **ครูแห่งศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: บริษัท ก. พล (1996) จำกัด.

สุภาพร พรหมมา. (2565). **การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ STEAM เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุภาวดี พึ่งฉิ่ง. (2562). **ผลการจัดกิจกรรมศิลปะจากวัสดุธรรมชาติโดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SSAPA+c เพื่อพัฒนาการกำกับตนเองและความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย,** 12(2), 156 - 173

โสรยา อ่วมเมือง. (2566). **การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติมสะตีมศึกษาเพื่อส่งเสริมทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานเป็นทีมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1** .วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนิสา บุญมี. (2567). **การพัฒนาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยใช้แนวคิด STEAM และวัสดุจากธรรมชาติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

อัญชลี ศรีสว่าง. (2565). **การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัยโดยใช้กิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Essa, E. L. (2003). **Introduction to early childhood education (5th ed.)**. Delmar Learning.

Duffy, B. (1998). **Supporting creativity & imagination in the early years**. Open University Press / McGraw-Hill.

Perignat, E., & Katz-Buonincontro, J. (2019). **STEAM in practice and research: An integrative literature review**. **Thinking Skills and Creativity**, 31, 31–43. https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.10.002

Köster, M., Yovsi, R. D., & Kärtner, J. (2020). **Cultural influences on the development of prosocial behavior**. **Child Development Perspectives,** 14(2), 79–84

Correia, M., et al. (2024). **Outdoor STEAM Education: Opportunities and Challenges**. Education Sciences (MDPI).

Yakman, G. (2008). **STEAM education: An overview of creating a model of integrative education**. Virginia Polytechnic Institute and State University.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND PERFORMANCE MOTIVATION OF TEACHERS UNDER SUKHOTHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

มธุรส อุตมะณี[1], ฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ[2], นันธวัช นุนารถ[3]
Maturot Utmanee[1], Thitinun Doungsuwan[2], Nuntawat Nunart[3]

Corresponding Author E-mail: maturot.u@nsru.ac.th
Received: Nov 07, 2025; Revised: May 15, 2026; Accepted: Jun 04, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 297 คน ซึ่งกำหนดขนาดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 เท่ากันและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์มีระดับสูงสุด ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพครูมีระดับต่ำที่สุด สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงที่สุดและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติต่ำที่สุด นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนกับการยอมรับนับถือ และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูกับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางวิชาการ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1]Student in Doctor of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of academic leadership of school administrators, 2) examine the level of performance motivation of teachers, and 3) determine the relationship between the academic leadership of school administrators and the performance motivation of teachers under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2. The sample consisted of 297 teachers, determined by using the Krejcie and Morgan table and selected through multi-stage random sampling. The research instruments used for data collection were an academic leadership questionnaire and a performance motivation questionnaire, which possessed a content validity index ranging from 0.67 to 1.00, and reliability coefficients of 0.95 and 0.97, respectively. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that the overall and individual aspects of academic leadership of school administrators were at a high level, with defining the vision, mission, and goals scoring the highest, and teacher professional development scoring the lowest. Similarly, the overall and individual aspects of teachers' performance motivation were at a high level, with work achievement being the highest and the nature of work being the lowest. Furthermore, there was a statistically significant positive relationship at a high level between the academic leadership of school administrators and the performance motivation of teachers at the .01 level. The pair with the highest correlation was student development and recognition, whereas the pair with the lowest correlation was teacher professional development and career advancement.

Keywords : Academic Leadership, Performance Motivation

บทนำ

การศึกษาไทยภายใต้แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสมต่อการประกอบอาชีพ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยรัฐมุ่งเน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและมีคุณภาพตามมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560: ฉ) ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยชี้ขาดสำคัญขึ้นอยู่กับ "ผู้บริหารสถานศึกษา" ที่ต้องมีภาวะผู้นำสูง สามารถพัฒนาตนเองและบุคลากร ตลอดจนเชื่อมโยงสภาวการณ์ปัจจุบันสู่อนาคตเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน (บุญช่วย สายราม, 2561: 1) สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ระบุว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอน โดยมี แรงจูงใจของครู เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีประสิทธิภาพ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 49)

อย่างไรก็ตาม จากการพิจารณาสภาพการณ์ในระดับพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในช่วงปีการศึกษา 2562–2564 พบว่าผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) และการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ยังมีความผันผวนและไม่เสถียร สภาพปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูปการบริหารจัดการ ซึ่งทางเขตพื้นที่ฯ ได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อมุ่งเน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการควบคู่ไปกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งใช้ระบบยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจและวินัยในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีความมั่นคงและมีทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2, 2565: 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางพัฒนาพฤติกรรมเชิงบริหารที่ทรงประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจของครูให้อุทิศตนในการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักการ แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

อัจฉรา นิยมาภา (2566: 40) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน โดยอาศัยกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจการเรียนรู้ การจัดการหลักสูตรและการสอน การพัฒนานักเรียน การพัฒนาครูและการส่งเสริมบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการโน้มน้าวจูงใจ หรือชี้นำให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ ตระหนัก

รวมพลังและสานสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา

Amarendra Pani (2017: 17 - 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ทักษะของบุคคลในการโน้มน้าวบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ และความเฉียบแหลมทางวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารในการใช้ทักษะ วิสัยทัศน์ และความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเพื่อโน้มน้าวจูงใจบุคลากรให้ร่วมมือกันขับเคลื่อนสถานศึกษา ผ่านการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตร การพัฒนาครูและนักเรียน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Murphy and Kevin (1999: 163) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตจะต้องสร้างทั้งองค์การและปรับปรุงระบบใหม่เพื่อสอดคล้องกับความต้องการของโครงสร้างสังคมใหม่ ความรู้ในการสอนและหลักสูตรจะเน้นทักษะหนึ่งในการเป็นผู้นำ จากที่มุ่งเน้นที่การสอนและการเรียนรู้ จากด้านของจรรยาบรรณในการทำงาน มีการยอมรับฟังจากผู้ร่วมงานและช่วยในการกำหนดทิศทางในโรงเรียนและยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองการศึกษาเป็นส่วนประกอบหนึ่งของการบริหารเพื่อต่อสู่กับปัญหาที่ไม่ต้องให้นักเรียนเผชิญหน้าอย่างโดดเดี่ยว

Chell (2001: 5) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษาและเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นหนทางหนึ่งอันจะนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพเป็นเลิศของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในการปรับปรุงองค์กรพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยผู้บริหารต้องเป็นศูนย์กลางในการสร้างทิศทางร่วมมือกับบุคลากร และช่วยเหลือนักเรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งอิทธิพลและบทบาทเชิงวิชาการนี้จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการสอนของครู และเป็นกุญแจสำคัญที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความมีประสิทธิภาพและความเป็นเลิศ

1.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

Hallinger, and Murphy (1985: 221 - 224) ได้กำหนดองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 11 ประการ ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน 2) การสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน 3) การนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 4) การประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของผู้เรียน 6) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 7) การตรวจภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 8) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 9) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 10) การพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 11) การจัดให้มีการส่งเสริมสภาพการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมหลักในการกำหนดและสื่อสารเป้าประสงค์ของโรงเรียน การบริหารหลักสูตร นิเทศ และประเมินผลการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครู ควบคุมเวลาเรียน และสร้างบรรยากาศรวมถึงสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมคุณภาพการเรียนรู้อย่างรอบด้าน

2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภารดี อนันต์นาวี (2557: 112) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้ คือ แรงดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ หรือพูดว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งหนึ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ เกิดแรงขับ ความปรารถนา

ขึ้นมาให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจเป็นกำลังก่อให้เกิดพฤติกรรมโยการเร้าภายในตัวบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อกระหายน้ำจึงดำเนินการไปแสวงหาน้ำ เป็นต้น ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิผลมักจะแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ พลังขับเคลื่อนและสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกที่ช่วยกระตุ้นความต้องการของครูให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และแสดงพฤติกรรมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีจุดหมายเพื่อผลักดันภารกิจทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 217) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจมี 2 ประการ คือ แรงจูงใจที่ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ และแรงจูงใจที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรม ชี้ให้เห็นว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดเพื่อให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์การ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งมั่นจนประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นตัวกำหนดทิศทางและรูปแบบการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตรงตามเป้าประสงค์ที่องค์การตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

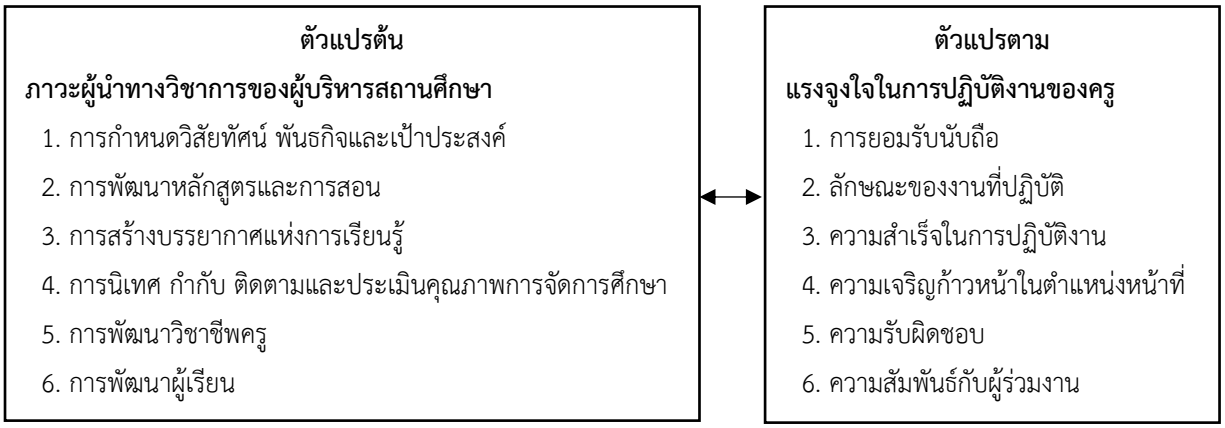
Herzberg (1959: 113) กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) เงินเดือน 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6) สถานภาพในการทำงาน 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 8) ความมั่นคงในการทำงาน และ 9) สถานะของอาชีพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นภายในที่สร้างความพึงพอใจและผลักดันความสำเร็จ เช่น ความก้าวหน้าและความรับผิดชอบ ควบคู่กับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เงินเดือน นโยบาย และความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างใกล้ชิด โดย จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 217) ระบุว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงชักนำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ Herzberg (1959: 113) ที่อธิบายว่าการที่ผู้บริหารแสดงบทบาทนำในการสนับสนุนงานวิชาการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ถือเป็นการตอบสนองปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งนับเป็นสิ่งเร้าสำคัญที่ อัจฉรา นิยมาภา (2566: 124) เน้นย้ำว่าจะช่วยเปลี่ยนผ่านไปสู่แรงจูงใจภายในและการเสริมพลังอำนาจให้ครูผู้สอนเกิดความ~~ทุ่มเท~~ มุ่งมั่น ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นข้าราชการครูในสังกัด สพป. สุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,259 คน จาก 162 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 297 คน ด้วยวิธีการสุ่มเชิงชั้นตามสัดส่วนของแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ 30 ข้อ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 30 ข้อ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และหาความเที่ยงด้วยวิธีครอนบาคได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามแบบ Google Form ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดตามจำนวนที่แจกจ่ายไป 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอ้างอิง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	รายการ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์	4.48	0.51	มาก	1
2	ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.41	มาก	4
3	ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้	4.34	0.62	มาก	5
4	ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา	4.45	0.45	มาก	3
5	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.20	0.34	มาก	6
6	ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.47	0.58	มาก	2
	รวม	4.40	0.39	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.34)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	รายการ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการยอมรับนับถือ	4.41	0.59	มาก	3
2	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.13	0.30	มาก	6
3	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.44	0.59	มาก	1
4	ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.29	0.63	มาก	4
5	ด้านความรับผิดชอบ	4.43	0.59	มาก	2
6	ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.25	0.63	มาก	5
	รวม	4.33	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.30)

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	X_{total}	Y_{total}
X_1	1	.745**	.530**	.723**	.499**	.610**	.510**	.217**	.508**	.335**	.456**	.409**	.845**	.507**
X_2	.745**	1	.471**	.793**	.644**	.618**	.411**	.176**	.426**	.305**	.409**	.344**	.855**	.432**
X_3	.530**	.471**	1	.448**	.197**	.680**	.682**	.151**	.611**	.563**	.683**	.516**	.742**	.683**
X_4	.723**	.793**	.448**	1	.707**	.623**	.469**	.243**	.523**	.322**	.416**	.329**	.857**	.474**
X_5	.499**	.644**	.197**	.707**	1	.533**	.259**	.317**	.343**	.152**	.252**	.233**	.680**	.304**
X_6	.610**	.618**	.680**	.623**	.533**	1	.691**	.305**	.676**	.499**	.625**	.512**	.860**	.687**
Y_1	.510**	.411**	.682**	.469**	.259**	.691**	1	.337**	.779**	.621**	.727**	.702**	.659**	.871**
Y_2	.217**	.176**	.151**	.243**	.317**	.305**	.337**	1	.347**	.435**	.352**	.479**	.284**	.536**
Y_3	.508**	.426**	.611**	.523**	.343**	.676**	.779**	.347**	1	.583**	.699**	.574**	.661**	.828**
Y_4	.335**	.305**	.563**	.322**	.152**	.499**	.621**	.435**	.583**	1	.716**	.725**	.481**	.848**
Y_5	.456**	.409**	.683**	.416**	.252**	.625**	.727**	.352**	.699**	.716**	1	.741**	.619**	.886**
Y_6	.409**	.344**	.516**	.329**	.233**	.512**	.702**	.479**	.574**	.725**	.741**	1	.507**	.874**
X_{total}	.845**	.855**	.742**	.857**	.680**	.860**	.659**	.284**	.661**	.481**	.619**	.507**	1	.668**
Y_{total}	.507**	.432**	.683**	.474**	.304**	.687**	.871**	.536**	.828**	.848**	.886**	.874**	.668**	1

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ(r_{xy} = 0.67) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนกับด้านการยอมรับนับถือ ($r_{x_6y_1}$ = 0.69) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้กับด้านการยอมรับนับถือ ($r_{x_3y_1}$ = 0.68) และด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้กับด้านความรับผิดชอบ ($r_{x_3y_5}$ = 0.68) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูกับด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($r_{x_5y_4}$ = 0.15) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการวิจัย

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ซึ่งอาจมาจากการเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับตำแหน่งและการเสริมสร้างศักยภาพตนเองผ่านการอบรมและศึกษาดูงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560: 82) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านสูงสุดคือการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ตามความคิดเห็นของครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการปฏิบัติงานและการบริหารที่เน้นงานวิชาการหลักของสถานศึกษา ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการชี้นำ จูงใจ และประสานความร่วมมือของครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563: 95)ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในนครพนม เขต 2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสูงสุดคือการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมอบหมายให้ครูจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลจากการส่งเสริมให้ครูเข้าใจหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมวางแนวทางและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทชุมชน พร้อมการกำกับและตรวจสอบการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพงษ์ วิเศษจันทร์ (2566: 92) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

1.3 ด้านการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปลอดภัย อบอุ่น และสร้างความสุข ทั้งนี้เป็นผลจากการจัดสภาพแวดล้อม สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียน และสร้างบรรยากาศด้านวิชาการภายในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยพร บุญใบ (2563: 108) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภายในองค์กรทางการศึกษา

1.4 ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมการนิเทศและประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยติดตาม ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผ่านกระบวนการประเมินในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หยาดทิพย์ ซีซอง (2564: 102) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการนิเทศที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุน และสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

1.5 ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรด้านวิชาการ โดยเป็นต้นแบบ สนับสนุนการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งเสริมการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวนิดา เชื้อคมตา (2566: 90) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน การเป็นต้นแบบในการใช้นวัตกรรม และการผลักดันการเสริมสร้างทักษะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.6 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่สูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนสามารถอ่าน เขียน และคิดเลขได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาการอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ และใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้กลุ่มสาระต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564: 105) ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะพื้นฐานด้านการอ่าน การเขียน และการคิดเลขอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการต่อยอดการเรียนรู้ในเนื้อหาที่ซับซ้อนขึ้นได้ และเป็นการแก้ปัญหาคุณภาพผู้เรียนตั้งแต่ต้นทางอย่างยั่งยืน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนความเห็น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี และมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและความก้าวหน้า ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัณนิดา เถายะบุตร (2566: 78) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนความยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ

2.1 ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานสำคัญ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูได้รับการยกย่อง มอบหมายงานตรงตามความถนัด มีความสัมพันธ์ดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ และได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564: 112) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในประเด็นการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าและการมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด นอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในสถานศึกษา

2.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครู อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูได้รับการนิเทศ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน และได้รับการชื่นชมในการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมทิพย์ คำทะเนตร (2564: 98) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู ผสมผสานกับการนิเทศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถแสดงศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานของครูได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จและได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563: 85) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่ครูสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและแก้ปัญหาในการทำงานได้สำเร็จจนได้รับการยกย่อง เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญที่ทำให้ครูตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและมีความผูกพันกับความสำเร็จของสถานศึกษา

2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูใช้ความรู้ความสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนการศึกษาต่อ และระบบเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและเป็นธรรม สอดคล้องกับ อรสา เพชรนุ้ย (2560: 79) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่พบว่า แรงจูงใจด้าน

ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ประกอบกับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านการศึกษาต่อและระบบการเลื่อนเงินเดือนที่ยุติธรรม เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพงานเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

2.5 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูปฏิบัติงานเต็มความสามารถและรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสามารถใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพและทำงานโดยไม่ต้องกำกับอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับ ทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561: 88) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมนั้น เป็นผลมาจากการที่ครูได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพอย่างเป็นอิสระ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและมีวินัยในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาที่เน้นความเป็นมืออาชีพ

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความสนิทสนม ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ ยางเบือก (2566: 81) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสนิทสนมไว้วางใจ และการได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดี และพร้อมที่จะร่วมมือกันขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากผู้บริหารสามารถบริหาร จูงใจ และสร้างความไว้วางใจให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของโรงเรียน สอดคล้องกับสมศักดิ์ ยางเบือก (2566: 83) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่พบว่าความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการสร้างความไว้วางใจและการจูงใจบุคลากรตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่ทำให้ครูพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และรายข้อผู้บริหารจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สร้างการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการแก่ครูและบุคลากรด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรปรับบทบาทจากการบริหารงานประจำสู่ "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก" โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครูผ่านกระบวนการนิเทศเชิงชี้แนะและการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจของครูในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และรายข้อครูได้รับผิดชอบงานที่มีปริมาณและระยะเวลาที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรดำเนินการ "ปฏิรูประบบการบริหารงานและกระจายภาระงาน" โดยวิเคราะห์ภาระงานจริงตามศักยภาพรายบุคคล และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดขั้นตอนงานธุรการที่ซับซ้อน พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของโครงการให้สอดคล้องกับภารกิจหลักในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพและกระตุ้นแรงจูงใจให้ครูอุทิศตนพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต□อไป

2.1 การพัฒนารูปแบบการนิเทศเชิงชี้แนะร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุก เพื่อยกระดับการพัฒนาวิชาชีพครู

2.2 แนวทางการจัดสรรภาระงานและการบริหารเวลาตามภารกิจหลักเพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกและการปฏิรูประบบภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารหารศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิศชากร แสนสุริวงค์. (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญช่วย สายราม. (2561). **ทักษะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารหารศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยพร บุญใบ. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564**). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พัณนิดา เถายะบุตร. (2566). **บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี: มนตรี.

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วนิดา เชื้อคมตา. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

หยาดทิพย์ ซีซอง. (2564). **ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมพงษ์ วิเศษจันทร์. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2565). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570**. สุโขทัย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อัจฉรา นิยมาภา. (2566). **ภาวะผู้นำทางวิชาการ ศักยภาพผู้บริหารยุคใหม่กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็น วาย ฟิล์ม.

อรสา เพชรนุ้ย. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

Chell, J. (2001). **Introducing principal to the role of instructional leadership: A summary of master's project**. New York: McGraw-Hill.

Hallinger, P., & Murphy, J. (1985). **Assessing the instructional management behavior of principals**. Elementary School Journal. 86(2), 217-247

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work (2nd ed.)**. John Wiley & Sons, Inc.

Murphy, J., & Kevin, P. (1999). **Understanding instructional leadership: A constructivist perspective**. North-Holland.

Pani, A. (2017). **Academic Leadership: Concept, Attributes and Practices**. University News, Association of Indian Universities, 55(49), 17-25.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE DIGITAL TECHNOLOGY COMPETENCIES OF TEACHERS UNDER LOPBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วัชรพงษ์ ไม้จันทร์ดี[1], ปนิดา เนื่องพะนอม[2], และชูชาติ พะยอม[3]
Watcharapong Maichandi[1], Panida Nuengphanom[2], Choochart Phayom[3]

Corresponding Author E-mail: dragonbank482531@gmail.com
Received: Dec 08, 2025; Revised: Jan 20, 2026; Accepted: Feb 04, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 315 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 95 คน และครูจำนวน 220 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ :สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัล, ส่งเสริม, บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Thepsatri Rajabhat University.
[2]ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[2]Advisor, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University.

Abstract

T his research aims to 1) study the role of school administrators in promoting the digital technology competencies of teachers under the Lopburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare these roles when classified by gender, work experience, and school size. The sample group consisted of 315 respondents, including school administrators and teachers under Lopburi Primary Educational Service Area Office 1 in the 2025 academic year. They were selected using simple random sampling. The instrument for data collection was a questionnaire. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Fisher's LSD method.

The research results revealed the following: Overall, the role of school administrators in promoting teachers' digital technology competencies was at a high level. When classified by work experience and school size, the overall roles were significantly different at the .05 level. However, when classified by gender, no significant difference was found.

Keywords : Digital Technology Competency, Promotion, The Role of School Administrators

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม การรู้เท่าทันและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นสมรรถนะสำคัญของการดำรงชีวิต การเรียนรู้ และการทำงานในศตวรรษที่ 21 การพัฒนามนุษย์ในยุคดิจิทัลมิได้เป็นเพียงการเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตเท่านั้น หากแต่เป็นการปรับกระบวนทัศน์ในการเรียนรู้และการทำงานเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนและความท้าทายที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์. 2567: 14) นโยบาย “ประเทศไทย 4.0” และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ของประเทศไทยได้เน้นความสำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในระบบการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในสังคมยุคใหม่ (ภัทรพันธุ์ นิธิวรัตน์สกุล. 2566: 14)

สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562) รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มุ่งส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอ้างอิงมาตรฐานสากลอย่างกรอบสมรรถนะ ICT สำหรับครูขององค์การยูเนสโก ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ การได้รับความรู้ การประยุกต์ความรู้ และการสร้างความรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2567) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและการบริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนาครู ทั้งด้านสภาพแวดล้อมการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม และการยกระดับทักษะวิชาชีพของครูให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางดิจิทัล ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะสำคัญของผู้เรียน เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน (ภัทรานิษฐ์ พุฒิเรือง. 2565) อย่างไรก็ตาม ในสภาพปัจจุบันยังพบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ครูบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีในลักษณะพื้นฐานหรือเป็นเพียงเครื่องมือประกอบการสอนมากกว่าการออกแบบการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านทักษะการเลือกใช้สื่อดิจิทัลที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้และบริบทของผู้เรียน รวมถึงการขาดความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่ตอบสนอง คุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 โดยศึกษาว่าผู้บริหารมีบทบาทในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในระดับใด การศึกษานี้จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์ความต้องการในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548: 2) ได้ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งในบทบาทการบริหารสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญา ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน โดยมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานที่นั้น ๆ

รุ่ง แก้วแดง (2564) ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา งานวิจัยหลายชิ้นได้ระบุว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่อการทำงานวิชาการ ทุ่มเทในการพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในสถานศึกษา มีหน้าที่หลักในการจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับและทุกสังกัดผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนและปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษาให้เกิดความก้าวหน้าการมีความรับผิดชอบด้านวิชาการ คุณธรรม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ความหมายของการส่งเสริมพัฒนาครู

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (2560: 21) อธิบายว่า การส่งเสริมพัฒนาครูหมายถึงกระบวนการที่ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับขั้นของอาชีพครู เพื่อให้มั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการสอนในบริบทที่สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการเรียนรู้และการสอน

ทัศนีย์ บุญแรง (2561: 5) กล่าวว่า การส่งเสริมพัฒนาครูหมายถึงการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ และทักษะในการสอนและปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการทำงานและวิชาชีพครู รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณธรรมที่สะท้อนถึงความเป็นครูที่ดี

สรุปได้ว่า การส่งเสริมพัฒนาครูคือกระบวนการเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้ครูสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการส่งเสริมการสะท้อนตนเอง การอบรม และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) กำหนดสมรรถนะดิจิทัลของครูเป็นกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3 ระดับ 7 ขั้น ตั้งแต่พื้นฐานถึงขั้นสูงแต่ละระดับมุ่งพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมเพื่อยกระดับศักยภาพครูให้สามารถจัดการศึกษาและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

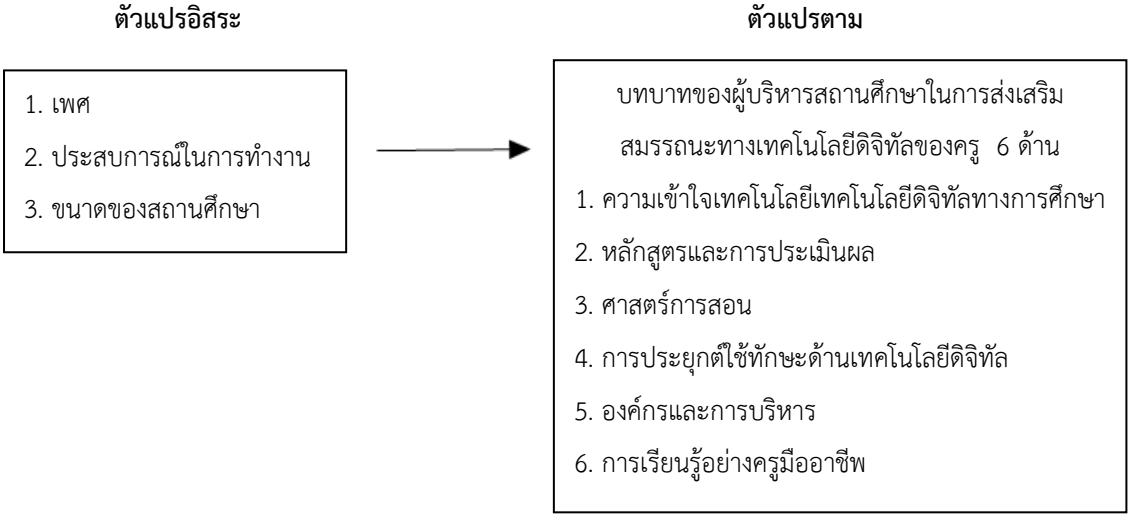
ยูเนสโก (2018: 16) ได้พัฒนากรอบสมรรถนะ ICT มุ่งพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม 6 ด้านสำคัญกำหนดการพัฒนาครูเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การรับรู้ความรู้ การเข้าใจเชิง

ลึก และการสร้างสรรค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาครูจากผู้ใช้เทคโนโลยีไปสู่ผู้นำการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่าการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูคือการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมุ่งยกระดับครูจากผู้ใช้เทคโนโลยีไปสู่ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อให้ครูเป็นผู้นำการเรียนรู้และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาจาก องค์ประกอบสมรรถนะเทคโนโลยีดิจิทัลของครู (UNESCO ICT Competency framework for teachers) ตามกรอบสมรรถนะ 6 ด้าน ของ ยูเนสโก (UNESCO. 2018) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสากลที่มีความเป็นระบบ ครอบคลุม และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 130 คน และ ครู จำนวน 1,345 คน รวมทั้งสิ้น 1,475 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Yamane. 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน แต่เนื่องจากผู้บริหารมีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 95 คน และครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยนำผลของการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและได้ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) ได้วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบกการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษาลักษณะเป็นแบบสอบถาม

แบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีทางดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

2. เมื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 อนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้การตอบแบบสอบถาม

3. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล ไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1 แบบสอบถามจำนวน 315 ชุด โดยเป็นการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google form เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและภาพรวม

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีสองกลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test independent) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกรณีสามกลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้การตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธีการแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน (n = 315 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	109	34.6
2) หญิง	206	65.4
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	87	27.6
2) 5–10 ปี	103	32.7
3) มากกว่า 10 ปี	125	39.7
3. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 119 คนลงมา)	139	44.1
2) ขนาดกลาง (นักเรียน 120 – 719 คน)	141	44.8

สถานภาพ	จำนวน (n = 315 คน)	ร้อยละ
3) ขนาดใหญ่ขึ้นไป (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)	35	11.1

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.4 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.7 และ ขนาดของสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.8

ตารางที่ 2 ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารการศึกษา	ระดับบทบาท		
	$\overline{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	4.22	0.16	มาก
2. หลักสูตรและการประเมินผล	4.17	0.14	มาก
3. ศาสตร์การสอน	4.62	0.18	มากที่สุด
4. การประยุกต์ใช้ทักษะด้านดิจิทัล	4.32	0.18	มาก
5. องค์กรและการบริหาร	3.99	0.38	มาก
6. การเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ	4.24	0.09	มาก
ภาพรวม	4.22	0.16	มาก

จากตาราง 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านศาสตร์การสอน ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.18) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประยุกต์ใช้ทักษะด้านดิจิทัล ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.18) และด้านการเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ ($\overline{X}$ = 4.24, S.D. = 0.09) ตามด้วยด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.22, S.D. = 0.16) ส่วนด้านหลักสูตรและการประเมินผล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$4.17 ,S.D. = 0.14) อยู่ในระดับมาก และด้านองค์กรและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.38)

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1

บทบาทของผู้บริหารการศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
1. ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	4.20	0.15	4.23	0.16	-1.644	.101
2. หลักสูตรและการประเมินผล	4.16	0.14	4.17	0.14	-0.593	.554
3. ศาสตร์การสอน	4.62	0.18	4.63	0.19	-0.438	.662
4. การประยุกต์ใช้ทักษะด้านดิจิทัล	4.32	0.18	4.32	0.18	0.100	.920
5. องค์กรและการบริหาร	4.01	0.40	3.98	0.37	0.555	.579
6. การเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ	4.22	0.16	4.22	0.16	0.238	.812
ภาพรวม	4.24	0.10	4.24	0.09	-0.171	.864

*p ≤ .05

จากตาราง 3 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ และภาพรวมรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ประสบการณ์ในการทำงาน				
		SS	df	MS	F	p
1. ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.050	2	.025	.996	.371
	ภายในกลุ่ม	7.881	312	.025		
	รวม	7.932	314			
2. หลักสูตรและการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.035	2	.017	.872	.419
	ภายในกลุ่ม	6.238	312	.020		
	รวม	6.273	314			
3. ศาสตร์การสอน	ระหว่างกลุ่ม	.179	2	.089	2.684	.070
	ภายในกลุ่ม	10.396	312	.033		
	รวม	10.575	314			
4. การประยุกต์ใช้ทักษะด้าน ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.018	2	.009	.280	.756
	ภายในกลุ่ม	10.280	312	.033		
	รวม	10.298	314			
5. องค์กรและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	22.175	2	11.088	148.526	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.291	312	.075		
	รวม	45.466	314			
6. การเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	1.977	.140
	ภายในกลุ่ม	7.627	312	.024		
	รวม	7.724	314			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.733	2	.367	54.720	.000*
	ภายในกลุ่ม	2.090	312	.007		
	รวม	2.823	314			

*p ≤ .05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบทบาทบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{x}$	4.17	4.29	4.25
น้อยกว่า 5 ปี	4.17		0.12*	0.08*
5-10 ปี	4.29			0.04*
มากกว่า 10 ปี	4.25			

*p ≤ .05

จากตาราง 5 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่ามีความแตกต่างจำนวน 3 รายคู่ ได้แก่ 1) ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปี 2) ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และ 3) ระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5–10 ปีกับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา					
	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.048	1.929	.147
	ภายในกลุ่ม	7.835	312	.025		
	รวม	7.932	314			
2. หลักสูตรและการประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	.030	2	.015	.755	.471
	ภายในกลุ่ม	6.243	312	.020		
	รวม	6.273	314			
3. ศาสตร์การสอน	ระหว่างกลุ่ม	.097	2	.049	1.446	.237
	ภายในกลุ่ม	10.478	312	.034		
	รวม	10.575	314			
4. การประยุกต์ใช้ทักษะด้านดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.067	2.047	.131
	ภายในกลุ่ม	10.165	312	.033		
	รวม	10.298	314			
5. องค์กรและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	36.470	2	18.235	632.438	.000*
	ภายในกลุ่ม	8.996	312	.029		
	รวม	45.466	314			
6. การเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.057	2	.029	1.164	.313
	ภายในกลุ่ม	7.667	312	.025		
	รวม	7.724	314			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.733	2	.367	54.720	.000*
	ภายในกลุ่ม	2.090	312	.007		
	รวม	2.823	314			

*p ≤ .05

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านองค์กรและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา ด้านหลักสูตรและ

การประเมินผล ด้านศาสตร์การสอน ด้านการประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัล และด้านการเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ในด้านภาพรวม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่ขึ้นไป
	$\bar{x}$	4.17	4.29	4.33
ขนาดเล็ก	4.17		0.12*	0.16*
ขนาดกลาง	4.29			0.04*
ขนาดใหญ่ขึ้นไป	4.33			

*p ≤ .05

จากตาราง 7 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในด้านภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่ามีความแตกต่างจำนวน 3 รายคู่ ได้แก่ 1) ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง 2) ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไป และ 3) ระหว่างสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องมาจากผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการสนับสนุนทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งตระหนักถึงความจำเป็นของการปรับตัวทางการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านศาสตร์การสอน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อพัฒนากระบวนการสอน ทำให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับ ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ (2566: บทคัดย่อ) ที่พบว่าการพัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีของครูทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านการประยุกต์ใช้ทักษะดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ และแพลตฟอร์มออนไลน์ สอดคล้องกับ ทิพวรรณ ร่มขาว และคณะ (2567: บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับมากในโรงเรียนที่ผู้บริหารสนับสนุนอย่างเพียงพอ ส่วนด้าน การเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะดิจิทัล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรินทร์ โกสุมพันธุ์ และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์ (2567: บทคัดย่อ) ที่ระบุว่าการพัฒนาครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหาร ด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงข้อมูลที่เชื่อถือได้ คำนึงถึงจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล สอดคล้องกับ วรรณรัฐ ลิ้มละมัย (2567: บทคัดย่อ) ที่พบว่าโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความเข้าใจเทคโนโลยีของครู ในขณะที่ด้าน หลักสูตรและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิทัลประเมินผู้เรียนและออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับข้อมูลจริง สอดคล้องกับ ศรุตตา แววสุวรรณ และอุไร สุทธิแย้ม (2564: บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารมีบทบาทเด่นในด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประเมินผลการเรียนรู้ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านองค์กรและการบริหาร แต่ยังอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ

กำหนดบุคลากรดูแลระบบ เทียบได้กับข้อค้นพบของ สุนีย์ มูลสุตา และคณะ (2567: บทคัดย่อ) ซึ่งระบุว่าการจัดการทรัพยากรโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้

ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศ ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาสินี สุขอนันต์ (2567: บทคัดย่อ) ที่พบผลลักษณะเดียวกันอาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครู ทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างมีความเห็นว่าบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลขึ้นอยู่กับนโยบายการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมากกว่าความแตกต่างทางเพศ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารทั้งสองเพศมีลักษณะไม่แตกต่างกัน ส่วน ประสบการณ์ทำงาน มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านองค์กรและการบริหาร ครูที่มีประสบการณ์มากมักเห็นถึงความสำคัญของระบบสนับสนุนที่ยั่งยืน สอดคล้องกับ วรรษมล ปัญญาทิพย์ (2565: บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมีบทบาทด้านเทคโนโลยีเด่นกว่า ขนาดของสถานศึกษา มีผลต่อบทบาทผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านองค์กรและการบริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรพร้อมกว่า ส่งผลให้ผู้บริหารส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ UNESCO (2018) และงานวิจัยของ ยุภาวรัตน์ ขันตีกรม (2565: บทคัดย่อ) ที่ชี้ว่าโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรคือปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้บริหารนำนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากระดับกระทรวงหรือเขตพื้นที่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม การตระหนักถึงผลกระทบ และการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการจัดการศึกษา

1.2 ด้านหลักสูตรและการประเมินผลควรส่งเสริมให้ผู้บริหารนำนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากระดับกระทรวงหรือเขตพื้นที่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านศาสตร์การสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสนับสนุนครูในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาและเป้าหมายการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นเพื่อเสริมประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาสื่อการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงปฏิสัมพันธ์ และยกระดับคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล

1.4 ด้านการประยุกต์ใช้ทักษะด้านดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารทางการศึกษา เช่น โปรแกรมสนทนาออนไลน์และสื่อสังคมออนไลน์อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารระหว่างครูและผู้เรียน

1.5 ด้านองค์กรและการบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดมาตรการและแนวทางในการจัดสรรอุปกรณ์ดิจิทัลให้ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม เพื่อสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ที่เสมอภาคเพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรด้านดิจิทัลให้ครอบคลุมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ระบบความปลอดภัย และการจัดสรรทรัพยากรดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

1.6 ด้านการเรียนรู้อย่างครูมืออาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูพัฒนาและวิจัยนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และสร้างสรรค์วิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง ควรสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 1

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของครู โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่นกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาศ กลุ่มโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). **กระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ทัศนีย์ บุญแรง. (2561). **การพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ทิพวรรณ ร่มขาว, ชัชภูมิ สีชมภู, และพิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2567). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของครูในโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ,** 17(2), 138–152.

นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล. (2560)**. การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 11(1), 21-33

พระครูสุนทรมหาเจติยานุรักษ์. (2567). **การพัฒนามนุษย์ในยุคดิจิทัล.** วารสารการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1 และระดับชาติครั้งที่ 2, 1(1), 14.

พัชรินทร์ โกสุมพันธ์, และชลาภรณ์ สุวรรณสัมฤทธิ์. (2567). **แนวทางการส่งเสริมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ของครูยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,** 10(1), 375–392.

ภัทรพันธุ์ นิธิวรัตน์สกุล, สุทธดาอนันตโภคิน, และนัชพล คงพันธ์. (2566)**. การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,** 7(2), 14.

ภัทรานิษฐ์ พุฒิเรืองศักดิ์. (2565). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. วารสารบูรณาการสังคมศาสตร์และการพัฒนา,** 2(2), 37–44.

ยุภาวรัตน์ ขันตีกรม. (2565). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี,** 5(3), 37–51.

รุ่ง แก้วแดง. (2564). **การวิจัยอาชีวศึกษาสู่การพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน: การวิจัยแบบบ้าน ๆ. วารสารสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 (KRIS Journal),** 1(1), 1–8

วรรณรัฐ ลิ้มละมัย. (2567). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดลพบุรี**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วรรษมล ปัญญาทิพย์. (2565). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.** วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิลาสินี สุขอนันต์ (2567). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. KKU Research Journal (Graduate Studies) Humanities and Social Sciences,** 13(1), 107–119.

ศรุตตา แวงสุวรรณ, และอุไร สุทธิแย้ม. (2564). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วารสารร้อยแก่นสารวิชาการ (Journal of Roi Kaensarn Academi),** 6(4), 176–189.

ศุภกฤต ดิษฐสุวรรณ. (2566). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ. วารสารร้อยแก่นสารวิชาการ (Journal of Roi Kaensarn Academi),** 8(3), 194–214.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.** สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2567

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

สุนีย์ มูลสุธา, สังวาร วังแจ่ม, ทัศนีย์ บุญมาภิ, และมานะ ครุฑธาโรจน์. (2567). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,** 9(1), 1067–1078.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis (3rd ed.).** New York: Harper & Row.

UNESCO. (2018). **A global framework of reference on digital literacy skills for indicator 4.4.2. Paris**: UNESCO Institute for Statistics.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

INTERNAL SCHOOL SUPERVISION PROCESS FOR ENHANCING TEACHING AND LEARNING

ณัฐพิมล เกษมโชค[1], ชำนาญ ปาณาวงษ์[2], ณัฏฐ์ ชาคำมูล[3]
Nutpimon Kasemchok[1], Chamnan Panawong[2], Nat Chakhammul[3]

Corresponding Author E-mail: nutpimonw67@nu.ac.th
Received: Nov 18, 2025; Revised: Jan 25, 2026; Accepted: Feb 11, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และนำเสนอกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ภายใต้บริบทการศึกษาในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาระบบสนับสนุนครูและการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่น ทันต่อสถานการณ์ และเกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง วิธีดำเนินการใช้การศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การกำหนดกระบวนการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยบูรณาการการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ผลการสังเคราะห์พบว่า กระบวนการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน (2) การวางแผนการนิเทศเชิงพัฒนาโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด เครื่องมือ และบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน (3) การปฏิบัติการนิเทศที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา การสะท้อนผล และการสนับสนุนการพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง และ (4) การติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการนิเทศผ่านระบบข้อมูลป้อนกลับและการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในทุกขั้นตอนเพื่อเสริมประสิทธิภาพด้านการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล การสื่อสาร การติดตามความก้าวหน้า ตลอดจนการลดภาระงานเอกสาร อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : การนิเทศภายในสถานศึกษา, กระบวนการนิเทศภายใน, การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

[1]นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1]Master's Degree Student in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University
[2,3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2,3] Assistant Professor, Department of Educational Administration, Research, and Innovation Development, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This academic article aims to synthesize and present an internal school supervision process that supports and enhances teaching and learning in contemporary educational contexts. Given the rapid changes driven by globalization, advances in digital technology, increasing economic and social competitiveness, and growing learner diversity, schools are required to strengthen instructional support systems that are flexible, responsive, and sustainable. The methodology employed in this study is a documentary review and synthesis of relevant literature, concepts, theoretical frameworks, and empirical studies. The synthesis is subsequently used to formulate an internal supervision process that aligns with school contexts and integrates technology to improve operational effectiveness.

T he synthesis indicates that an internal supervision process for promoting teaching and learning comprises four key stages: (1) examining current conditions, problems, and needs through data-informed analysis; (2) developing a developmental supervision plan by clearly specifying objectives, targets, indicators, tools, and stakeholders' roles and responsibilities; (3) implementing supervision with an emphasis on professional consultation, reflective feedback, and continuous instructional support; and (4) monitoring, evaluating, and improving supervision through systematic feedback mechanisms and structured reporting. Technology is embedded across all stages to enhance data collection and management, communication, progress monitoring, and the reduction of administrative workload, thereby contributing to tangible improvements in instructional quality within schools.

Keywords: Internal Supervision in Educational Institutions, Internal Supervision Process, Promotion of Learning Management

บทนำ

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าหมายทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบทบาทของการนิเทศเป็นกระบวนการเชิงพัฒนาที่มุ่งกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือครูอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อยกระดับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูและคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด (สถาพร สมอุทัย. 2565: 277)

การนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้แต่ในทางปฏิบัติองค์กระบวนการนิเทศในหลายสถานศึกษายังคงเผชิญข้อจำกัดและดำเนินการได้ไม่เต็มประสิทธิผล โดยเฉพาะขั้นตอนสำคัญที่เป็นฐานของการนิเทศ ได้แก่ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการจำเป็น, การประเมินผลและนำผลไปปรับปรุงพัฒนา, รวมถึงการสื่อสารให้ครูตระหนักถึงคุณค่าของการนิเทศ งานวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้พบว่า แม้ภาพรวมการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการนิเทศ และ การประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงการนิเทศ ซึ่งสะท้อนว่าหลายสถานศึกษายังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงระบบและวงจรการพัฒนาที่ต่อเนื่อง (พรนภา วัดน้อย และทัศนะ ศรีปัตตา. 2565: 47-48) นอกจากนี้ ยังพบปัญหาเชิงกระบวนการในระดับปฏิบัติ เช่น ครูขาดความเข้าใจและไม่ตระหนักต่อกระบวนการนิเทศภายใน ครูไม่ให้ความสำคัญต่อกิจกรรมการนิเทศ และสถานศึกษาขาดคู่มือหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนหรือปฏิทินที่กำหนด รวมถึงครูขาดความพร้อมในการรับการนิเทศ และผลการนิเทศไม่ถูกนำไปใช้ปรับปรุงงานบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง (พุทธชาด แสนอุบล. 2560: 1-4)

บริบทการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีดิจิทัล และความหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งทำให้การนิเทศภายในไม่อาจยึดติดกับรูปแบบเดิมที่มุ่งตรวจเยี่ยมหรือประเมินแบบครั้งคราวได้อีกต่อไป เพราะการนิเทศรูปแบบเดิมมักมีข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การสะท้อนผลและการพัฒนาการสอนเกิดขึ้นไม่ทันต่อสถานการณ์จริงในห้องเรียน (วุฒินันท์ จันทร์ทอง. 2568) ดังนั้น การนิเทศภายในในปัจจุบันจึงควรปรับสู่แนวทางที่ยืดหยุ่น ทันสมัย เน้นการมีส่วนร่วม และใช้เทคโนโลยีสนับสนุนเพื่อให้การนิเทศดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและตรวจสอบความก้าวหน้าได้

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาถึงกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำความเข้าใจกระบวนที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มีทิศทาง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของแต่ละสถานศึกษา ทำให้ครูและบุคลากรมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและการสอน ที่เป็นรากฐานที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำไปสู่ความยั่งยืนของระบบการศึกษาในระยะยาว

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Internal Supervision ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้มากมาย ดังนี้

ทองคำ อำไพ (2564: 22) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนในสถานศึกษา การนิเทศการศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการโดยมีเป้าหมายเพื่อการปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ธิติพร ยางเขียว (2565: 13) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการหนึ่งของผู้บริหารหรือผู้นิเทศที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะ ปรับปรุงในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแบบแผน และตรงตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อดิศักดิ์ ใหมทอง (2567: 19) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการทำงานและการดำเนินกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน ในการแนะนำ ช่วยเหลือให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้รับประโยชน์จากโรงเรียนทุกฝ่าย เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครูผู้สอนภายในโรงเรียน เพื่อให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการบริหารจัดการทั่วไปให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเน้นความร่วมมือ การสร้างขวัญกำลังใจ การใช้สื่อ นวัตกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562: 2) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการ เรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สุนิสา ดวงชตา (2564: 11) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติ โดยการดำเนินงานของครูผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด สมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เป็นการมุ่งพัฒนาผู้เรียน ในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย (2563: 162-163) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ คุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างของแต่บุคคล

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2564: 254) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์และขั้นตอนเฉพาะที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์นั้นได้

Hough & Duncan (1970: 144) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผลเป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้นการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่างๆ 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสม สอดคล้องกับท้องถิ่น 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้ 3) ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้และ 4) ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่ครูออกแบบและดำเนินการ ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ไปจนถึงการประเมินผล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ คุณธรรม และสมรรถนะ ที่เหมาะสม โดยเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางใช้หลักสูตร ทฤษฎีการเรียนรู้ เทคนิค วิธีสอน และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนอย่าง รอบด้าน และเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

ความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ สามารถสรุป ความหมายของ การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบภายในโรงเรียน ระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศ และครูผู้สอน เพื่อให้คำแนะนำ สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการออกแบบและดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครู ตั้งแต่การวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ไปจนถึงการวัดและประเมินผล โดยมุ่งยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และสมรรถนะอย่างรอบด้าน ภายใต้แนวคิดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความร่วมมือ และการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

เพื่อให้การนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบผ่านขั้นตอนที่เรียกว่า “กระบวนการนิเทศ” ซึ่งถือเป็นแนวทางหรือเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะของกระบวนการดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปตามบริบทหรือผู้ปฏิบัติแต่ละคน จากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ให้ความหมายและอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศไว้ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ, และชโลมใจ ภิงคารวัฒน์ (2556, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ถาวรโชติ. 2564: 35) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ (Analysis) เพื่อกำหนดสิ่งที่ต้องการ เพื่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติจัดทำให้ประสบผลสำเร็จ

2. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดขั้นตอน เค้าโครงการทำงานด้วยวิธีการที่เหมาะสมให้บรรลุตามความต้องการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดภายใต้สภาพแวดล้อมและข้อจำกัดที่มีอยู่

3. ลงมือปฏิบัติ (Doing) เป็นการลงมือดำเนินงานตามขั้นตอนการทำงานในแต่ละเรื่องตามที่กำหนดไว้

4. การนิเทศติดตามผล (Supervisions) เป็นการติดตามช่วยเหลือกำกับสนับสนุนให้สามารถทำงานจนบรรลุผล

พรนภา วัดน้อย (2565: 45-46) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. ขั้นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการนิเทศ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันประเมินความต้องการ วิเคราะห์หาสภาพปัญหาที่แท้จริง เพื่อวางแผน เลือกประเด็น หรือเรื่องที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนศึกษานโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำไปวางแผนการนิเทศภายในที่จะส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

2. ขั้นการวางแผนการนิเทศ หมายถึง การนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการมาวางแผนร่วมกัน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในและกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยมีการประชุมวางแผน จัดทำโครงการนิเทศภายในไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการ เครื่องมือ ระยะเวลา รายละเอียดตัวชี้วัดต่าง ๆ รวมทั้งจัดทำคู่มือการประเมินผลการนิเทศภายใน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูให้มีประสิทธิภาพ

3. ขั้นการปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศมีเครื่องมือ วิธีการ กิจกรรม และเทคนิคต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการ ผู้นิเทศให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะ และสร้างขวัญกำลังใจในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้รับการนิเทศ มีการจัดประชุมหลังการจัดการนิเทศภายใน รวมทั้งกำกับ ติดตามให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ทุกครั้ง และปฏิบัติการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ขั้นการประเมินผลและแก้ไขปรับปรุงการนิเทศ หมายถึง การวิเคราะห์สรุปผลจากการปฏิบัติการนิเทศภายในโดยตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตรวจสอบอุปสรรค ปัญหา หาสาเหตุ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับการนิเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล และนำผลที่ได้จากการประเมินผลการนิเทศมาแจ้งให้กับผู้รับการนิเทศทราบเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

ว่าที่ร้อยตรี ชสิทธิ์ภิวัฒน์ กันยายน (2564: 56-57) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียน ควรประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม การกำหนดผู้รับผิดชอบและภารกิจการนิเทศและการจัดระบบข้อมูล
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
3. การวางแผนการนิเทศภายในอย่างมีส่วนร่วม
4. การปฏิบัติการนิเทศ และการดำเนินการตามแผน
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม
6. การตรวจสอบการนิเทศโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย
7. การประเมินผลการนิเทศและการปรับปรุงแก้ไข
8. การสรุปผลการนิเทศ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไข

9. การเขียนรายงานการนิเทศ

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566: 26) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศ เป็นลำดับขั้นตอนในการนิเทศร่วมกันอย่างเป็นระบบ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นขั้นตอนในการนิเทศการศึกษาเพื่อให้การนิเทศการศึกษาบรรลุถึงเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ประกอบด้วย

1. การวางแผนการนิเทศ

2. การกำหนดแนวทางการดำเนินการนิเทศที่เป็นลำดับขั้นตอน

3. การดำเนินการนิเทศ

4. การประเมินผลการนิเทศ เป็นการตรวจสอบความสำเร็จของการนิเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ แล้วนำผลการนิเทศมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567: 6) กล่าวว่า การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูในสถานศึกษาเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษาทุกฝ่าย ทุกงานในสถานศึกษา ดำเนินงานในขั้นตอนนี้ตามขอบข่ายของงานที่รับผิดชอบ

2. การวางแผนการนิเทศ หลังจากวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดประเด็นการนิเทศแล้ว ให้นำประเด็นการนิเทศไปใช้กำหนดวิธีการดำเนินการ เครื่องมือ และจัดทำโครงการ

3. ปฏิบัติการนิเทศ เมื่อคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษาได้ร่วมกันวางแผนและจัดทำโครงการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรนัดหมายคณะกรรมการประชุมเพื่อมอบหมายงาน จัดเตรียมเครื่องมือและสื่อการนิเทศที่จะใช้ในการปฏิบัติการนิเทศ โดยปฏิบัติตามปฏิทินที่กำหนดไว้ในโครงการหรือกิจกรรม และเพื่อเน้นให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างจริงจัง ควรจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานให้มีขนาดใหญ่ น่าสนใจ และมองเห็นได้ชัด

4. การประเมินผล การประเมินผลการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา

เมื่อได้ผลการประเมินทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาตามประเด็นการนิเทศ ซึ่งรูปแบบของรายงานสามารถจัดทำได้ตามบริบทของสถานศึกษา โดยเป็นการตอบคำถามว่า มีปัญหาอะไร มีวิธีดำเนินการอย่างไร และผลการดำเนินการเป็นอย่างไร

สถิรพร เชาวน์ชัย (2568: 120) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการเตรียมการนิเทศ เป็นการศึกษาความต้องการรับการนิเทศของสถานศึกษาและผู้สอน กำหนดประเด็นการนิเทศจากผลการศึกษาความต้องการ กำหนดผู้ทำหน้าที่นิเทศที่มีความรู้และประสบการณ์ จากนั้นร่วมกันจัดทำปฏิทินการนิเทศ เพื่อให้เห็นทิศทางการดำเนินงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการนิเทศภายในบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ขั้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เป็นการให้ความรู้แก่ผู้รับการนิเทศและผู้สอน เพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งที่จะพัฒนาและประเด็นที่จะนิเทศร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาจเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ และจัดทำข้อตกลงการนิเทศร่วมกัน เพื่อให้ทั้งผู้รับและผู้ให้การนิเทศมีความเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงาน

3. ขั้นการดำเนินการนิเทศ เป็นการสังเกตการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของผู้สอน หลังจากได้รับการพัฒนาแล้ว ผู้ให้การนิเทศควรใช้เครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาร่วมกันกับผู้รับการนิเทศ ใช้เทคนิคการสังเกตและสะท้อนผลจนกระทั่งการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น

4. ขั้นการเสริมกำลังใจในการนิเทศ เป็นการใช้มนุษยสัมพันธ์ของผู้ให้การนิเทศ เพื่อให้การนิเทศประสบความสำเร็จ ผู้ให้การนิเทศควรสื่อสารอย่างเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและกำลังใจแก่การนิเทศแต่ละครั้งด้วย

5. ขั้นการสะท้อนผลการนิเทศ เป็นการอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศ เกี่ยวกับผลการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์และเป็นกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

6. ขั้นการประเมินและปรับปรุงการนิเทศ เป็นการนำผลจากการนิเทศและการสะท้อนผลไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน จัดทำรายงานผลการนิเทศ เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการนิเทศภายในในครั้งต่อไป

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง (2568: 185) กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการดำเนินการนิเทศที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการนิเทศ
2. การวางแผน
3. การสร้างสื่อและเครื่องมือการนิเทศ
4. การปฏิบัติการนิเทศ
5. การประเมินผล รายงาน และเผยแพร่

Glickman, Gordon & Ross-Gordon (2004, อ้างถึงใน พัสฏาพรห์ คำจันทร์. 2565: 32-33) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการสอน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. การประชุมร่วมกับครูก่อนการสังเกตการสอนผู้นิเทศร่วมประชุมกับครู เพื่อพิจารณารายละเอียดก่อนการสังเกตการณ์สอนของครูเกี่ยวกับเหตุผล และจุดมุ่งหมายของการสังเกต ต้องการให้เน้นการสังเกตในประเด็นใดเป็นพิเศษ วิธีการและรูปแบบการสังเกตที่จะนำไปใช้ เวลาที่ใช้ในการสังเกต และกำหนดเวลาที่ใช้ในการประชุมหลังการสังเกต

2. การสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียนเป็นการติดตามพฤติกรรมการสอนของครูในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจสอดคล้องกับหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนด ผู้สังเกตอาจใช้วิธีการสังเกตเพียงวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้

3. การวิเคราะห์ติดตามผลการสังเกตการณ์สอนและพิจารณาวางแผนการประชุมร่วมกับครูผู้นิเทศ หลังจากได้สังเกตการณ์สอน และได้รับข้อมูลของครูมาแล้ว ให้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การนับความถี่ตัวแปรบางตัวที่ได้กำหนดไว้ จำแนกตัวแปรหลักที่เกิดขึ้น รวมทั้งค้นหาตัวแปรบางตัวที่เกิดขึ้นใหม่จากการปฏิบัติหรือบางตัวที่ไม่เกิดขึ้น ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้นิเทศวางตัวเป็นกลาง และให้ดำเนินการแปลความหมายของข้อมูล

4. ประชุมร่วมกับครูภายหลังการสังเกตการสอน ผู้นิเทศจัดประชุมเพื่อเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ และร่วมกันอภิปรายซึ่งผลที่ได้รับการอภิปรายร่วมกันกับครูผู้สอน สามารถนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงการสอนได้

5. การวิพากษ์วิจารณ์ผลที่ได้รับจากขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน การนิเทศเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีผลการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก การดำเนินการจึงจำเป็นต้องดำเนินเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เรียกว่า กระบวนการนิเทศควบคู่ไปกับการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการศึกษาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Acheson & Gall (2003, อ้างถึงใน กานต์ธีรา ธรรมสา. 2565: 38) กล่าวว่ากระบวนการในการดำเนินการนิเทศว่า ประกอบด้วยด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่

1. จัดประชุมเพื่อวางแผน โดยผู้นิเทศกับครูผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเสนอความต้องการ ประเด็นที่สนใจจะปรับปรุงพัฒนา และความมุ่งหวังที่จะพัฒนา บทบาทของผู้นิเทศในขั้นตอนนี้ก็คือ ช่วยให้ครูเข้าใจในเรื่องที่ครูสนใจ ให้ครูได้มองเห็นภาพการสอนของตนในปัจจุบัน ร่วมกันพิจารณาเทคนิคใหม่ ๆ ที่ครูสนใจจะนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียน

2. การสังเกตการสอน การสังเกตการสอนต้องดำเนินการด้วยกระบวนการที่มีการวางแผน กำหนดแนวทางและวิธีการสังเกตการณ์สอนที่เหมาะสม เวลาที่จะทำการสังเกตการณ์สอนในชั้นเรียน และวิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. การประชุมให้ข้อมูลย้อนกลับ ขั้นตอนนี้ผู้นิเทศและครูประชุมพร้อมกันเพื่อวิเคราะห์ผลการสังเกตการสอน และร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไข

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา ได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผนการนิเทศ
3. การปฏิบัติการนิเทศ
4. การติดตาม การประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงแก้ไข

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษากระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ผลการประเมินในชั้นเรียน หลักฐานชิ้นงาน แฟ้มสะสมงาน และข้อมูลจากระบบสารสนเทศสถานศึกษา เพื่อระบุปัญหา อุปสรรค และความต้องการพัฒนาของครู พร้อมจัดลำดับความสำคัญของประเด็นนิเทศให้ชัดเจน

2. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน และร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ปฏิทินนิเทศ วิธีดำเนินงาน เครื่องมือ ตัวชี้วัด และแนวทางส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา พร้อมจัดทำแบบฟอร์ม เครื่องมือนิเทศในรูปแบบดิจิทัล และกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3. การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง ดำเนินการนิเทศตามแผนโดยเน้นการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาผ่านการสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผลหลังสอน การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน PLC และการโค้ชรายบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสื่อสาร การบันทึกผล และการจัดเก็บหลักฐานการนิเทศในระบบออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

4. การติดตาม การประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศโดยตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงของการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ผู้เรียน จัดเวทีสะท้อนผลและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ พร้อมสรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบรายงานและนำผลประเมินไปปรับปรุงแผนและกระบวนการนิเทศในรอบถัดไป

สรุปผล

การศึกษาครั้งนี้มุ่งสังเคราะห์และพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อบริบทการจัดการศึกษาปัจจุบัน พบว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการทำงานที่ดำเนินอยู่ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพครู ยกระดับมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศทางการศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ จากการสังเคราะห์ ผู้วิจัยได้พัฒนากระบวนการนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้เป็นระบบ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การปฏิบัติการนิเทศ 4) การติดตาม การประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการสังเคราะห์ยังชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มเทคโนโลยีสนับสนุนการนิเทศมีส่วนช่วยยกระดับประสิทธิภาพของการนิเทศภายในอย่างมีนัยสำคัญ โดยเทคโนโลยีทำให้เกิดการจัดเก็บข้อมูล การสื่อสาร การติดตามผล และการรายงานผลที่รวดเร็วและตรวจสอบได้ ส่งผลให้การนิเทศมีความเป็นระบบ โปร่งใส ลดภาระงานเอกสาร และสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูลจริง ทั้งยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถออกแบบการนิเทศแบบผสมผสาน ทำให้การให้คำปรึกษาและการติดตามผลเกิดขึ้นต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทของครูผู้สอนได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ หมายถึง ดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ผลการประเมินในชั้นเรียน หลักฐานชิ้นงาน แฟ้มสะสมงาน และข้อมูลจากระบบสารสนเทศสถานศึกษา เพื่อระบุปัญหา อุปสรรค และความต้องการพัฒนาของครู พร้อมจัดลำดับความสำคัญของประเด็นนิเทศให้ชัดเจน

2. การวางแผนการนิเทศ หมายถึง แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน และร่วมกันจัดทำแผนการนิเทศโดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ปฏิทินนิเทศ วิธีดำเนินงาน เครื่องมือ ตัวชี้วัด และแนวทางส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา พร้อมจัดทำแบบฟอร์ม เครื่องมือนิเทศในรูปแบบดิจิทัล และกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

3. การปฏิบัติการนิเทศ หมายถึง ดำเนินการนิเทศตามแผนโดยเน้นการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาผ่านการสังเกตชั้นเรียน การสะท้อนผลหลังสอน การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน PLC และการโค้ชรายบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสื่อสาร การบันทึกผล และการจัดเก็บหลักฐานการนิเทศในระบบออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

4. การติดตาม การประเมินผลการนิเทศและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลการนิเทศโดยตรวจสอบความสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์ผลการเปลี่ยนแปลงของการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ผู้เรียน จัดเวทีสะท้อนผลและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ พร้อมสรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบรายงานและนำผลประเมินไปปรับปรุงแผนและกระบวนการนิเทศในรอบถัดไป

เอกสารอ้างอิง

กานต์ธีรา ธรรมสา. (2565). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในการศึกษายุค 4.0 สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). **การจัดการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2564). **การจัดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง**. นนทบุรี: เอ็ม ดี ออล กราฟิก.

ทองคำ อำไพ. (2564). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). **รูปแบบการนิเทศด้วยเครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2568). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษายุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: ดีเซมเบอร์รี่.

ธิติพร ยางเขียว. (2565). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย. (2563). **ความเป็นครู: แนวทางการพัฒนาเชิงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรนภา วัดน้อย, และทัศนะ ศรีปัตตา. (2565). **กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**. **Journal of Roi Kaensarn Academi,** 7(4), 45–59.

พัสฏาพรห์ คำจันทร์. (2565). **อนาคตภาพการนิเทศการศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในทศวรรษหน้า: กรณีสาระเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พุทธชาด แสนอุบล. (2560). **สภาพ ปัญหา และแนวทางการปรับปรุงการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ว่าที่ร้อยตรี ชสิทธิ์ภิวัฒน์ กันยายน. (2564). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการนิเทศภายในของโรงเรียนเทศบาลวัดกู่คำ จังหวัดเชียงใหม่**. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์,** 6(1), 51-62.

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). **รูปแบบการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วุฒินันท์ จันทร์ทอง. (2568). **การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2569, จาก https://snkvc.ac.th/wp-content/uploads/2025/04/บทความเชิงวิชาการผอ.วุฒินันท์-จันทร์ทอง.

สถาพร สมอุทัย. (2565). **“การนิเทศการศึกษา” หนึ่งตัวช่วยในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิจัยวิชาการ,** 5(3), 275-288.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2568). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). การพิมพ์ดอทคอม

สุนิสา ดวงชตา. (2564). **แนวทางการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3**. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). **แนวทางการสร้างความเข้มแข็งการนิเทศภายในสถานศึกษา** (เอกสารลำดับที่ 10/2567). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อดิศักดิ์ ใหมทอง. (2567). **การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Hough, B., & Duncan, K. (1970). **Teaching description and analysis**. Addison: Westlu.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO ENCOURAGE AND MORALES THE TEACHER OF SMALL SCHOOL UNDER PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ประกาศิต ปาละวงศ์[1], นิคม นาคอ้าย[2]
Prakasit Palawong[1], Nikom Nakai[2]

Corresponding Author E-mail: prakasit4435@gmail.com
Received: Oct 25, 2025; Revised: Jan 26, 2026; Accepted: Feb 11, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร 3) ด้านการส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 5) ด้านการส่งเสริมโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง 6) ด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือน และ7) ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประชากรคือโรงเรียนขนาดเล็ก 59 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง 52 แห่ง ได้จากการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 52 คน ครูผู้สอน 52 คน รวม 104 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู, โรงเรียนขนาดเล็ก

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
[1]Student in Master of Education degree (Educational Administration), Pibulsongkram Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
[2]Advisor, Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

T his research aimed to examine the roles of school administrators in enhancing teacher morale within small schools under Phitsanulok Primary Educational Service Area Office 1. The study focused on seven key dimensions: 1) achievement needs, 2) interpersonal relationships, 3) occupational safety and health, 4) job satisfaction, 5) career advancement and promotion, 6) welfare and salary benefits, and 7) work environment.

The research population consisted of 59 small schools, a sample of 52 schools was determined using the Krejcie and Morgan table. The participants included 52 school administrators and 52 teachers, totaling 104 respondents. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire, which yielded an Item-Objective Congruence (IOC) index between 0.8 and 1.0 and a reliability coefficient of 0.97. Statistical analysis was performed using mean and standard deviation. The findings revealed that the overall role of school administrators in enhancing teacher morale was at a high level. When considering individual dimensions, the promotion of achievement needs received the highest rating, followed by the promotion of interpersonal relationships. Conversely, the dimension with the lowest mean score, though still rated at a high level, was the promotion of welfare and salary benefits.

Keywords: The Role of School Administrators, Teacher Morale, Encourage and Morales

บทนำ

จากโครงสร้างประชากรวัยเรียนที่ลดลงตลอดระยะเวลา 10 กว่าปี ที่ผ่านมาและต่อเนื่องไปอีก 20 ปีข้างหน้า จะส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอีกไม่กี่ปีต่อจากนี้ และจะทำให้มีห้องเรียนปิดตัวลงส่งผลต่อจำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 131) จากสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นกลับสวนทางกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาครูเปลี่ยนโฉบทบาทครู ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจากครูผู้สอนเป็น โค้ช หรือ ผู้อำนวยการเรียนรู้ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพมีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องเพื่อมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบและวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561: 33) ซึ่งเป็นความคาดหวังของภาครัฐซึ่งส่งผลต่อข้าราชการครูผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่มีภาระงานสอนและงานอย่างอื่นที่มากอยู่แล้วย่อมมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลักในหลายด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การบริหารทรัพยากร และการประเมินผลการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยังมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ เพื่อยกระดับความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของยุคสมัยที่กำลังเกิดขึ้น การสร้างแรงบันดาลใจ และการทำงานร่วมกับบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การศึกษาเกิดผลสัมฤทธิ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2567: 114) กล่าวว่า การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้รวมทั้งการให้รางวัลและการยอมรับผลสำเร็จการทำงานของครู รางวัลที่ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู อาจจะไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียวแต่อาจเป็นคำชมเชยโดยทั้งส่วนตัวหรือการให้สังคมยอมรับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1 มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 59 แห่ง จากโรงเรียนทั้งหมด 110 แห่ง ซึ่งถือว่ามีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าครึ่งของโรงเรียนทั้งหมด มีโรงเรียนขนาดเล็ก 37 แห่งที่มีข้าราชการครูไม่เกิน 3 คนทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครู งานการสอน งานวิชาการ งานธุรการ งานสนองนโยบาย งานสนองจุดเน้นข้าราชการครูจึงมีภาระงานที่มากส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับรายงานการนิเทศติดตามการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและจุดเน้นภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรค การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดส่วนใหญ่ครูผู้สอนไม่ครบชั้นเรียน ไม่ครบวิชาเอก สอนไม่ตรงวิชาเอก ขาดครูการศึกษาพิเศษ บุคลากรมีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การพัฒนางานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรขาดความรู้ด้านสื่อ ICT และการจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการ Active Learning บางโรงเรียนไม่มีเจ้าหน้าที่ธุรการและนักการภารโรงตลอดจนไม่มีบุคลากรสายสนับสนุน เช่น งานการเงินบัญชีและพัสดุ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 (2567: ออนไลน์)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อให้เป็นแนวทางในการพัฒนาการส่งเสริมกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กเพราะขวัญกำลังใจของครูมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาองค์กร ถ้าครูมีขวัญกำลังใจดี งานที่ทำจะออกมาดี ทำงานด้วยความตั้งใจสำเร็จลุล่วงแต่ถ้าครูขาดขวัญกำลังใจที่ดี งานที่ทำอาจหยุดชะงักครูไม่รับผิดชอบต่องาน เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย มีภาวะความเครียดอยากย้ายสถานศึกษาอยากลาออกจากราชการ เป็นปัญหาต่อเนื่องไม่สิ้นสุด การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูจึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนการทำงานของครูและยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายทั้งด้านคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบทบาทด้านภาวะผู้นำ การบริหารงานบุคคล และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษา สามารถส่งเสริมความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความผูกพันในการทำงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (ณิรดา เวชญาลักษณ์. 2567)

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2560) อธิบายว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันควรมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวกและความพึงพอใจในการทำงานของครู สอดคล้องกับสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลอย่างเหมาะสมมีผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่เพียงเป็นผู้บริหารจัดการงานด้านวิชาการและงานธุรการเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้นำที่มีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุน ดูแล และสร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจของครู

ขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยด้านจิตใจที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะวิชาชีพครูซึ่งต้องเผชิญกับภาระงาน ความคาดหวังจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และนโยบายทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ขวัญกำลังใจที่ดีจะช่วยให้ครูมีความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น (ดนุสรณ์ คุ้มสุข. 2564)

งานวิจัยร่วมสมัยชี้ให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและองค์กร เมื่อครูได้รับการสนับสนุนและเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน จะส่งผลให้เกิดพลังในการทำงานและความตั้งใจในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง (นิลุบล ภมร. 2564)

นอกจากนี้ ขวัญกำลังใจของครูยังมีความเชื่อมโยงกับคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวม เนื่องจากครูที่มีขวัญกำลังใจสูงมักพร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง และปรับใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและประสิทธิภาพของสถานศึกษา (ดนุสรณ์ คุ้มสุข. 2564)

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู

การส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูเป็นหนึ่งในบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจ การให้การยอมรับ การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ และการบริหารงานอย่างเป็นธรรม งานวิจัยของ นิลุบล ภมร (2564) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง

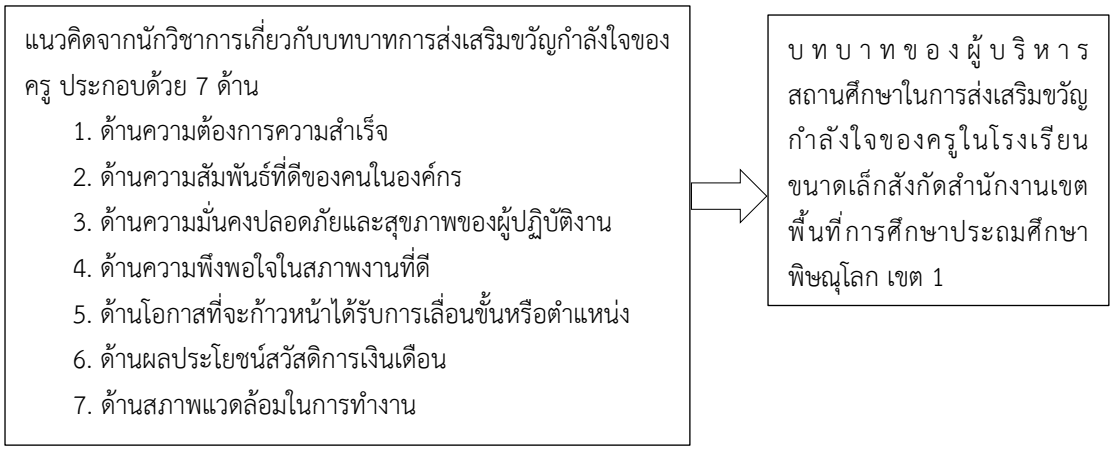
ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารต้องเผชิญกับข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร ส่งผลให้ครูมีภาระงานที่หลากหลายและหนักมากขึ้น หากผู้บริหารขาดบทบาทในการสนับสนุนอย่างเหมาะสม อาจทำให้ครูเกิดความท้อแท้และขาดขวัญกำลังใจ อย่างไรก็ตาม ทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า (2566) ระบุว่า ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการให้คุณค่าแก่ครู สามารถช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและพลังในการทำงานของครูได้ แม้ในสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดผลกระทบจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง และส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดจากแนวคิดและงานวิจัยร่วมสมัยด้านการบริหารสถานศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในบริบทสถานศึกษา โดยพิจารณาจากงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2559–2567) ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ (1) การส่งเสริมความต้องการความสำเร็จ (2) การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร (3) การส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (4) การส่งเสริมความพึงพอใจในสภาพงาน (5) การส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง (6) การส่งเสริมผลประโยชน์และสวัสดิการเงินเดือน และ (7) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบทบาทดังกล่าวส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

โรงเรียนขนาดเล็ก 59 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนขนาดเล็ก 52 แห่ง ได้จากการเปิดตาราง เครจซี่และมอร์แกน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลคได้แก่ ผู้บริหาร 52 คน ครู 52 คน รวมทั้งหมด 104 คน จาก 52 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จ 2) ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร 3) ด้านการส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี 5) ด้านการส่งเสริมโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง 6) ด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือน 7) ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด หลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อจัดทำร่างเครื่องมือแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงความ สมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุม ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อเรื่องและภาษาที่ใช้และความครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่โดยผู้เชี่ยวชาญ

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามทาง Google Forms

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 71-72) ผลการตรวจสอบพบว่า ได้ดัชนีความสอดคล้อง มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1.0 ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความสอดคล้องเชิงเนื้อหาทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 ของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 116) ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

7. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของ ลิเคิร์ท ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครูฯอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครูฯอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครูฯอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครูฯอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครูฯอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative) จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู	n=104		ระดับ	ลำดับ
		$\overline{X}$	S.D.		
1	ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จ	4.52	.53	มากที่สุด	1
2	ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร	4.51	.50	มากที่สุด	2
3	ด้านการส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.48	.55	มาก	5
4	ด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี	4.44	.55	มาก	6
5	ด้านการส่งเสริมโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง	4.50	.54	มากที่สุด	3
6	ด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือน	4.43	.59	มาก	7
7	ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.49	.57	มาก	4
รวม		**4.48**	**.49**	**มาก**	

จากตาราง 1 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมลำดับสูงที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52, S.D. = .53) รองลงมาคือด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51, S.D. = .50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = .59)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง การบริหารงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนครูอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาร่วมสมัยที่เน้นภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการดูแลบุคลากรอย่างเป็นระบบ (เนตร์พัณณา ยาวิราช . 2560; ณิรดา เวชญาลักษณ์. 2567)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นผลมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของครู การเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ และการยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดนุสรณ์ คุ้มสุข (2564) ที่พบว่าการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรไม่มาก ทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างความใกล้ชิด ดูแลเอาใจใส่ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้อย่างทั่วถึง บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองจึงช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า (2566) ที่ระบุว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการดูแลสุขภาวะของครู ซึ่งอาจช่วยลดความกังวลและความเครียดจากภาระงาน ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นิลุบล ภมร (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าการดูแลความเป็นอยู่ของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจในการทำงาน

สำหรับด้านการส่งเสริมผลประโยชน์และสวัสดิการเงินเดือนที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้จำกัด ผู้บริหารจึงไม่สามารถจัดสรรสวัสดิการทางการเงินได้อย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม หากผู้บริหารสามารถชดเชยด้วยการสร้างแรงจูงใจด้านอื่น เช่น การให้การยอมรับ การสนับสนุนทางวิชาชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ก็ยังสามารถช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจของครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2560)

โดยสรุป บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษา หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติบทบาทดังกล่าวอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะช่วยให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ท้าทายและได้พัฒนาตนเอง จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมหรือการศึกษาต่อ เปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษาอื่น การร่วมตัดสินใจในการทำงาน การทดลองวิธีการสอนใหม่ๆ สนับสนุนการส่งผลงานนวัตกรรมทางการศึกษาและการแข่งขันทักษะด้านต่างๆ

1.2 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของคนในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรมกับทุกคนทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารความีข้อตกลงที่ชัดเจนในการบริหาร ยึดระเบียบหลักเกณฑ์ และหลักธรรมาภิบาล เปิดโอกาสให้ครูได้แดงความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอแนะ มอบหมายงานอย่างให้เหมาะสมตามความสามารถ เป็นแบบอย่างความโปร่งใสและเป็นธรรม

1.3 ด้านการส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดอาคารสถานที่ให้ครูรู้สึกปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจจึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารควรตรวจสอบและซ่อมแซมอาคารสถานที่เป็นประจำ รับฟังความคิดเห็นจากคณะครูเรื่องการปรับปรุงสถานที่ ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการหามาตรการความปลอดภัยร่วมกัน

1.4 ด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในสภาพงานที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้ทำงานที่ตนเองถนัดจึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารควาเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ต้องรู้จุดแข็งจุดอ่อน ความถนัดความชอบ ส่งเสริมสนับสนุนในงานที่ไม่ถนัดแต่สถานศึกษามีความจำเป็นต้องทำ ผู้บริหารจำเป็นต้อง ร่วมคิดร่วมทำ เสนอแนะหาทางออกไปด้วยกัน

1.5 ด้านการส่งเสริมโอกาสที่จะก้าวหน้าได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีโครงการหรือกิจกรรมศึกษาดูงานของครู จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารควรจะกำหนดโครงการศึกษาดูงานให้ชัดเจน หาแหล่งทุนเพิ่มเติมประสานกับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรสนับสนุน สร้างเครือข่ายโรงเรียนขนาดเล็กรวมกลุ่มครูและผู้บริหารจัดกิจกรรมศึกษาดูงานร่วมกัน

1.6 ด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารสถานศึกษาจัดการเบิกค่าตอบแทนตามระเบียบเมื่อส่งครูไปราชการหรือเข้ารับการอบรม จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารควรศึกษาทำความเข้าใจในเรื่องการเบิกค่าตอบแทนต่างๆที่ครูมีสิทธิต้องได้รับ ด้วยความใส่ใจเห็นถึงผลประโยชน์ที่ไม่มองข้ามเนื่องจากเป็นเรื่องสำคัญของขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

1.7 ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมขวัญกำลังใจดังกล่าว โดยผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูให้ได้มากที่สุด การมีสื่ออุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆจะช่วยทำให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งตอไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู ในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการส่งเสริมผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ในการวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ในการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูด้านผลประโยชน์สวัสดิการเงินเดือนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.2 จากผลการวิจัยพบว่าประเด็นผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นธรรมกับทุกคนทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการส่งเสริมขวัญกำลังใจของครูตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2567). **ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดนุสรณ์ คุ้มสุข. (2564). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษา,** 12(2), 45–60.

ทรายแก้ว จันทร์แจ่มฟ้า. (2566**). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. วารสารการศึกษาและการพัฒนามนุษย์,** 8(1), 15–29.

นิลุบล ภมร. (2564**). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู. วารสารศึกษาศาสตร์,** 17(3), 89–104.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10).** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. (2567). **รายงานการนิเทศ ติดตาม และขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามนโยบายและจุดเน้น ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566.** สืบค้นจาก https://phitsanulok1.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **รายงานสภาวการณ์การศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580).** กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา,** 10(1), 1–14.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE ORGANIZATION OF PHYSICAL ENVIRONMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE MUNICIPALITY, LOPBURI PROVINCE

สมชาย พะนิจรัมย์[1], ภัสยกร เลาสวัสดิกุล[2], สรรชัย ชูชีพ[3]
Somchai Phanitram[1], Phatsayakorn Laosawatdikul[2], Sanchai Chucheep[3]

Corresponding Author E-mail: kroochai2521@gmail.com
Received: Dec 10, 2025; Revised: Jan 31, 2026; Accepted: Feb 11, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี และ 2)เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 210 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.901 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างด้วยค่าเฉลี่ย(Independent Sample) t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -Way ANOVA) F-test ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี แอลเอสดีของฟีชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกอายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[1]Student in Master of EducationDegree, Educational Administration,Thepsatri Rajabhat University
[2,3]ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University.

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the roles of school administrators in promoting the organization of physical environment in educational institutions under the Municipality, Lopburi Province, and 2) compare the roles of school administrators in promoting the physical environment management in schools under the municipality, Lopburi Province, classified by gender, age, work experience, and school size. The sample group consisted of 210 school administrators and teachers from municipal schools in Lopburi province during the first semester of academic year 2025. The sample was selected through cluster sampling. The research instruments included a questionnaire with a content validity index ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.901. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and Fisher's Least Significant Difference test for pairwise comparison.

The research findings were as follows: 1) The overall roles of school administrators in promoting the physical environment management in municipal schools in Lopburi Province were at a high level. 2) The roles of school administrators in promoting physical environment management. When classified according to gender, the overall differences were statistically significant at the .05 level. In contrast, no statistically significant differences were observed when the results were categorized by age, work experience, or school size.

Keywords : The Role of Educational Administrators, Promotion, Organization of Physical Environment

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลัก ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และแนวคิดการจัดการศึกษา โดยได้กำหนดในยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การสร้างความมั่นคงเพื่อป้องกันและป้องปรามภัยเริ่มที่กระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ การป้องกันและการปลูกฝังเป็นหนึ่งในมาตรการความปลอดภัยในสถานศึกษา ตามหลัก 3ป ที่กำหนดให้สถานศึกษา ทุกแห่งจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่มีความปลอดภัยต่อนักเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564: 4) อีกทั้งนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดให้มีการเสริมสร้างความปลอดภัยของสถานศึกษา การปรับโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพของสถานศึกษา เพื่อเป็นพื้นที่ปลอดภัย อบอุ่น มีความสุข เอื้อต่อการเรียน สภาพแวดล้อมจึงเป็นส่วนหนึ่งที่โรงเรียนต้องให้ความสำคัญเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของสังคมและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานและตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2567 - 2571 มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 2.7 การจัดสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยให้สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่สำหรับทำกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน และตัวชี้วัดที่ 2.8 สวัสดิการ สวัสดิภาพ แนวทางการป้องกันโรค อุบัติภัย ภัยพิบัติ โดยกำหนดให้สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการโภชนาการที่ดี มีสถานที่รับประทานอาหาร ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ จัดสวัสดิภาพสำหรับผู้เรียน ตรวจ ติดตามเฝ้าระวังสุขภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดำเนินการทุกด้าน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2567)

แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ.2566-2570) เป้าประสงค์ข้อที่ 2 สถานศึกษามีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่เพียงพอและเหมาะสม มีอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2566) อีกทั้งกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น ได้ดำเนินการขับเคลื่อนโครงการวัด ประชารัฐ สร้างสุข เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) จัดทำโครงการท้องถิ่น ประชา ร่วมพัฒนาสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรการการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในสถานศึกษาระดับปฐมวัยสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายจัดระเบียบสังคมในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด ความปลอดภัย รวมถึงป้องกันภัยในสถานศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2568)

ด้วยบริบทของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ที่แตกต่างกัน บางโรงเรียนก่อตั้งมานานมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่และบุคลากร และบางโรงเรียนที่พึ่งก่อตั้ง และอยู่ในช่วงการพัฒนาปรับปรุง โรงเรียนที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่เป็นโรงเรียนที่กำลังพัฒนาด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผลจากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแบบอย่างและแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561: 9-11) กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ควรมีคุณลักษณะเป็นนักสร้างสรรค์ นักการสื่อสาร นักคิดวิเคราะห์ นักสร้างชุมชน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สร้างความร่วมมือ สร้างพลังเชิงบวก สร้างความเชื่อมั่น มีความมุ่งมั่นและความพากเพียรเต็มใจที่จะเรียนรู้ เป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์นวัตกรรม สามารถสร้างแรงบันดาลใจ รู้จักการเจียมเนื้อเจียมตัว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา

ณรงค์ พละดร (2566: 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลองค์กรให้มีการปฏิบัติงานต่างๆ ลุล่วงตามจุดประสงค์ และทำให้เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สร้างแรงบันดาลใจ จัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาและต้องเป็น แบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

ปรารถนา สำราญสุข (2566: 52-56) กล่าวว่า งานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหน้าที่ที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการเพื่อให้ครูดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เด็กมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติที่จะทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นในการบริหาร ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การมีทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการจัดลำดับความสำคัญ มีการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยต้องมีภาวะผู้นำที่ดี มีวิสัยทัศน์ และสามารถบริหารจัดการทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

นิตยา แก่นพุฒ (2562: 87) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีส่วนสำคัญ ก่อให้เกิดความมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครู และนักเรียน ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ เพราะนักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติ ได้ฝึกปฏิบัติจริง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในโรงเรียนจึงเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียนที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบและประสบผลสำเร็จในการศึกษา

ธงชัย ทองเสวก และคณะ (2565: 99) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในห้องเรียน ได้แก่ ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนต่างๆ แสงสว่าง สี แสง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น แหล่งวิทยบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝึกงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรมต่างๆ

อัญชุลี ทองเงิน (2568) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นรอบตัว ได้แก่ สิ่งปลูกสร้างและสิ่งที่อยู่ตามธรรมชาติ เหล่านี้มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อการเกิดพัฒนาการด้านการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ สามารถส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน สร้างความศรัทธาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและผู้พบเห็น การออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง การดำเนินงานจัดสรร ปรับปรุงพัฒนาองค์ประกอบต่างๆ ด้านกายภาพหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุหรือรูปธรรมภายในโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านความปลอดภัย

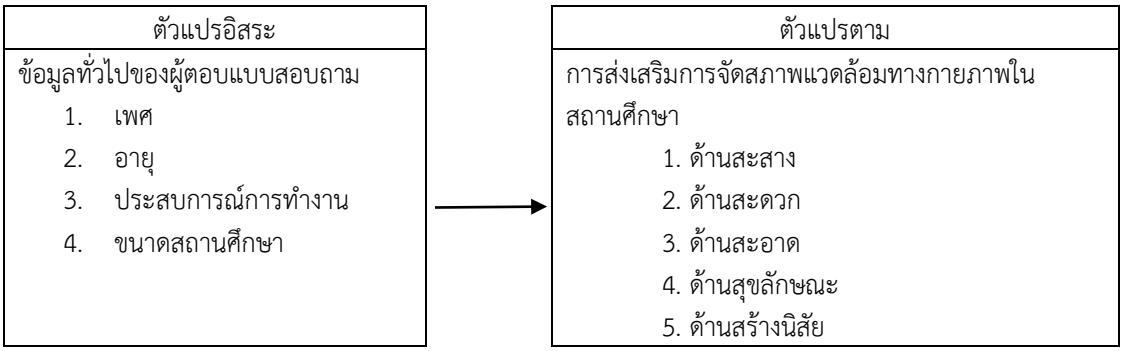
สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสบการณ์การศึกษาโดยรวม และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพัฒนาการทางวิชาการ สังคมและอารมณ์ของนักเรียน ประกอบด้วยองค์ประกอบที่จับต้องได้ เช่น อาคาร ห้องเรียน และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งแต่ละประเภทมีส่วนทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไป สภาพแวดล้อมที่ออกแบบอย่างเหมาะสม ปลอดภัยช่วยกระตุ้นความสนใจ เพิ่มสมาธิ สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ รู้สึกมั่นคง ลดความวิตกกังวล การจัดการพื้นที่ที่เหมาะสมช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของผู้เรียนในระยะยาว

3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2552: 1-6) 5 ส คือ แนวทางการจัดระเบียบสถานที่ทำงานให้เป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย ช่วยลดความสูญเปล่า เพิ่มความรวดเร็วในการทำงานและส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากคู่มือ 5ส สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2552: 9 - 22) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังภาพที่ 1

กรอบในคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัย

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจดังนี้โดยใช้วิธีการสำรวจดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 17 โรงเรียน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน ครูผู้สอนจำนวน 437 คน รวมทั้งสิ้น 460 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2568 โดยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อน .05 จะได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 210 คน ผู้วิจัยเลือกกำหนดสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครู 10 : 90 เพื่อให้ได้ผู้บริหารจำนวนมากที่สุดที่สามารถเป็นไปได้ โดยเมื่อคำนวณแล้วจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 21 คน ครูผู้สอน 189 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 210 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา (ขนาดเล็ก, ขนาดกลาง , ขนาดใหญ่)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอมถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ครอบคลุมความ

สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอย่างระหว่าง 0.80 -1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.901

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี และเทศบาล

2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 21คน และครูจำนวน 189 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง และแบบออนไลน์ (Google Form)

3. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

2. วิเคราะห์ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบที่ (t-test) และอายุประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธี แอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.05 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.38 และมีประสบการณ์การทำงาน 10 – 19 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67 และปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 56.67

ตอนที่ 2 แสดงข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านสะสาง	4.38	0.60	มาก	5
2. ด้านสะดวก	4.45	0.54	มาก	4
3. ด้านสะอาด	4.47	0.54	มาก	3
4. ด้านสุขลักษณะ	4.51	0.55	มากที่สุด	1
5. ด้านสร้างนิสัย	4.49	0.57	มาก	2
ภาพรวม	4.46	0.53	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.53) โดยเรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสุขลักษณะ ($\bar{X}$ =4.51, S.D. = 0.55) ด้านสร้างนิสัย ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.57) ด้านสะอาด ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.55) ด้านสะดวก ($\bar{X}$ =4.45, S.D. = 0.54) และด้านสะสาง ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 แสดงข้อมูลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านสะสาง	4.21	0.70	4.46	0.53	-2.606	.011*
2. ด้านสะดวก	4.28	0.69	4.53	0.45	-2.653	.009*
3. ด้านสะอาด	4.33	0.68	4.54	0.45	-2.244	.027*
4. ด้านสุขลักษณะ	4.32	0.71	4.59	0.44	-2.840	.006*
5. การสร้างนิสัย	4.32	0.71	4.56	0.48	-2.509	.014*
ภาพรวม	4.29	0.67	4.54	0.42	-2.715	.008*

*p ≤ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม อายุ

การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา	**แหล่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**p**
1. ด้านสะสาง	ระหว่างกลุ่ม	1.353	3	0.451	1.251	.292
	ภายในกลุ่ม	74.302	206	0.361		
	รวม	75.655	209			
2. ด้านสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.430	3	0.143	0.480	.696
	ภายในกลุ่ม	61.399	206	0.298		
	รวม	61.829	209			
3. ด้านสะอาด	ระหว่างกลุ่ม	1.592	3	0.531	1.873	.135
	ภายในกลุ่ม	58.363	206	0.283		
	รวม	59.955	209			
4. ด้านสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.479	3	0.160	0.520	.669
	ภายในกลุ่ม	63.322	206	0.307		
	รวม	63.802	209			
5. ด้านสร้างนิสัย	ระหว่างกลุ่ม	0.630	3	0.210	0.650	.584
	ภายในกลุ่ม	66.487	206	0.323		
	รวม	67.117	209			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.785	3	0.262	0.958	.413
	ภายในกลุ่ม	56.274	206	0.273		
	รวม	57.059	209			

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านสะสาง	ระหว่างกลุ่ม	1.170	2	0.585	1.625	.199
	ภายในกลุ่ม	74.486	207	0.360		
	รวม	75.655	209			
2. ด้านสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.792	2	0.396	1.342	.263
	ภายในกลุ่ม	61.037	207	0.295		
	รวม	61.829	209			
3. ด้านสะอาด	ระหว่างกลุ่ม	1.366	2	0.683	2.413	.092
	ภายในกลุ่ม	58.590	207	0.283		
	รวม	59.955	209			
4. ด้านสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.963	2	0.481	1.586	.207
	ภายในกลุ่ม	62.839	207	0.304		
	รวม	63.802	209			
5. ด้านสร้างนิสัย	ระหว่างกลุ่ม	1.267	2	0.634	1.992	.139
	ภายในกลุ่ม	65.849	207	0.318		
	รวม	67.117	209			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.060	2	0.530	1.960	.143
	ภายในกลุ่ม	55.999	207	0.271		
	รวม	57.059	209			

*p $\leq$ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา

การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
1. ด้านสะสาง	ระหว่างกลุ่ม	0.621	2	0.311	0.857	.426
	ภายในกลุ่ม	75.034	207	0.362		
	รวม	75.655	209			
2. ด้านสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	0.546	2	0.273	0.921	.400
	ภายในกลุ่ม	61.283	207	0.296		
	รวม	61.829	209			
3. ด้านสะอาด	ระหว่างกลุ่ม	0.752	2	0.376	1.315	.271
	ภายในกลุ่ม	59.203	207	0.286		
	รวม	59.955	209			

การส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	p
4. ด้านสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.742	2	0.371	1.218	.298
	ภายในกลุ่ม	63.060	207	0.305		
	รวม	63.802	209			
5. ด้านสร้างนิสัย	ระหว่างกลุ่ม	0.629	2	0.315	0.980	.377
	ภายในกลุ่ม	66.487	207	0.321		
	รวม	67.117	209			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.651	2	0.325	1.194	.305
	ภายในกลุ่ม	56.408	207	0.273		
	รวม	57.059	209			

*p ≤ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานและตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประกันคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2567 - 2571 ที่กำหนดให้สถานศึกษามีอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม พื้นที่ทำกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ปลอดภัย เหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศศิรินนา ชมชื่น (2566: 89) ที่ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ด้านสะสาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา มีการประเมินความเสี่ยงล่วงหน้า วางแผนส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นให้ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการคัดแยก กำจัดสิ่งของที่ไม่จำเป็น เพื่อให้โรงเรียนเป็นระเบียบ สะอาด ผ่านการเรียนการสอน การอบรม และสื่อประชาสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กิ่งกนก กิณเรศ (2565: 136-137) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ด้านกายภาพ การสะสางอยู่ในระดับมาก

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ด้านสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทในการดำเนินการให้มีสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ ทั้งภายนอกและภายในอาคาร รวมทั้งการจัดวางอุปกรณ์และสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้งาน มีการจัดทำป้ายกำกับและสัญลักษณ์ ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมที่ความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์นรินทร์ ภุมรินทร์ (2567: 72) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและด้านอาคารเรียนซึ่งมีบริบทที่ต้องดำเนินงานด้านสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ด้านสะอาด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผน

ส่งเสริม สนับสนุน จัดหาให้มีการดูแลรักษาความสะอาดสิ่งของต่างๆ อาคารสถานที่ทั้งภายในและภายนอกอาคารให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีการตรวจสอบและดูแลเชิงป้องกัน ส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิ่งกนก กิณเรศ (2565: 107) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า การดำเนินงานด้านความสะอาดมีความเหมาะสมในระดับมาก

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ด้านสุขลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทในการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศน่าทำงาน เพื่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของทุกคน มีการประเมินผลของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยทุกคนมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร เครือแวงมน (2562: 138) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ซึ่งบริบทที่ดำเนินงานด้านสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก

1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ด้านสร้างนิสัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลให้เกิดระเบียบวินัย ปลูกฝังพฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยม ที่พึงประสงค์ให้กับบุคลากร นักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวฟ้า ไชยสิทธิ์และอำนวย ทองโปร่ง (2567: 38 - 39) ได้ศึกษา การบริหารการจัดสภาพแวดล้อมการบริหารจัดการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการจัดการความปลอดภัยซึ่งมีบริบทที่ดำเนินการด้านสร้างนิสัย อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

2.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารคือผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายวางแผนสั่งการ ครูบางส่วนมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติโดยตรง และครูบางส่วนคือผู้ใช้บริการหรืออาจจะมีส่วนร่วมเฉพาะบางอย่าง ทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างกันในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในโรงเรียน อีกทั้งด้วยการมอบหมายงานในหน้าที่ของโรงเรียนงานด้านอาคารสถานที่และการจัดสภาพแวดล้อมส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐปนรรฆ์ มาลี และผดุง พรมมูล (2561:177-190) ทำการศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขต บางพลัด ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไป ด้านงานอาคารสถานที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี แม้จะมีอายุที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานทั่วไป การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทุกคนที่มีส่วนร่วมในการศึกษาวางแผน การพัฒนา กำหนดภารกิจ เป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แก่นพุฒ (2562: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขนาดใหญ่ของโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์ จำแนกตามอายุ ด้านอาคารสถานที่ ซึ่งมีบริบทที่ต้องดำเนินงานทางกายภาพ ไม่แตกต่างกัน

2.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรีแม้จะมีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทุกคนต่างเห็นว่าผู้บริหารมีความพยายาม ผลักดันให้มีการพัฒนางานด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านอาคารสถานที่ การปรับปรุงภูมิทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐพงษ์ เบ้าทอง (2565: 34) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและด้านกายภาพไม่แตกต่างกัน

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้บริหารต้องดำเนินการตามนโยบายของต้นสังกัด นำสู่การวางแผนดำเนินงานเพื่อบริหารทรัพยากรและงบประมาณ หากไม่มีการปรับปรุงพัฒนา ปล่อยให้สภาพเสื่อมโทรมก็จะส่งผลเสียต่อโรงเรียน ดังนั้นขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน การส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิรินนา ชมชื่น (2566: 80-81) การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและการส่งเสริมด้านกายภาพไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านสะสาง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนกำหนดขั้นตอนสำรวจและแยกสิ่งของที่ไม่จำเป็น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนกำหนดขั้นตอน เนื่องด้วยการจัดการแยกสิ่งของที่ไม่จำเป็นไม่ใช่ภารกิจที่ทำเพียงครั้งเดียวแล้วจบไป แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมวินัยที่ดีให้กับทุกคนในโรงเรียนอย่างยั่งยืน

1.2 ด้านสะดวก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนงานด้านสถานที่ ในการจัดวางสิ่งของให้ถูกที่เหมาะสมต่อการใช้งาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาบริบทด้านสถานที่ภายในโรงเรียน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อการกำหนดแผนงานด้านสถานที่ จัดหาพื้นที่จัดเก็บสิ่งของการวางสิ่งของตามลักษณะการใช้งาน เพื่อลดความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้น การจัดวางสิ่งของด้วยความเหมาะสมยังส่งผลต่อความสะดวก ปลอดภัย และน่าอยู่มากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมอย่างยั่งยืน

1.3 ด้านสะอาด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนจัดทำป้ายนิเทศรณรงค์การดูแลความสะอาดอย่างทั่วถึง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดทำป้ายนิเทศรณรงค์การดูแลความสะอาด ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกระตุ้นและสร้างพฤติกรรมที่ดีในการรักษาความสะอาดของในสถานที่ต่างๆ นอกจากจะส่งผลดีต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมแล้วยังช่วยเสริมภาพลักษณ์และความน่าอยู่ของพื้นที่นั้นๆ อีกด้วย

1.4 ด้านสุขลักษณะ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามการดำเนินงานด้านสุขลักษณะในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามการดำเนินงานด้านสุขลักษณะ งานอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของครู บุคลากรและนักเรียน ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอสนับสนุนด้านงบประมาณ มีการติดตาม ประเมินผล และทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

1.5 ด้านสร้างนิสัย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการมอบ เกียรติบัตร รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการจัดทำเกียรติบัตร การมอบเกียรติบัตรและรางวัลเพื่อเป็นกำลังใจให้กับครู บุคลากร นักเรียนในโรงเรียน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การสร้างบรรยากาศเชิงบวกและความผูกพันที่ดีภายในสถานศึกษา

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก เพื่อเป็นแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น.** สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2568, จาก https://www.dla.go.th/land/ebook.do?cmd=form2&tokenId=4253vw5hb4adp8tnjww1ft7bg1slt87krxgct1via5we0.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2568). **แนวทางการขับเคลื่อนนโยบายจัดระเบียบสังคมในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568.** สืบค้นเมื่อ 22 เมษายน 2568 ,จาก https://www.dla.go.th/upload/document/type2/2568/4/33711_3_1744280884660.pdf.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กิ่งกนก กิณเรศ. (2565). **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**.**

จิราพร เครือแวงมน. (2562). **การพัฒนาแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ภายในสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฐปนรรฆ์ มาลี, และผดุง พรมมูล. (2561). **การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ เขตบางพลัด**. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต,** 14 (1), 177-190.

ณรงค์ พละดร. (2566). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับครูโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเทิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธงชัย ทองเสวก และคณะ. (2565). **แนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก.วารสารเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 5 (16), 95 - 108.

นิตยา แก่นพุฒ. (2562). **การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนานุเคราะห์**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปรารถนา สำราญสุข. (2566). **ยกระดับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 15 เมษายน 2568, จาก http://www.withayajarn.com/Flipbook/K31/index.html#page=1.

พงษ์นรินทร์ ภุมมินทร์. (2567). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี.** การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทพสตรี.

พิเชษฐพงษ์ เบ้าทอง. (2565). **การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสามอำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสมุทรสาคร**. **วารสารศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**, 2(1), 30 - 38

แพรวฟ้า ไชยสิทธิ์, และอำนวย ทองโปร่ง.(2567). **การบริหารการจัดสภาพแวดล้อมการบริหารจัดการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการนอร์ทเทิร์น,** 11 (2), 38-39.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก.

ศศิรินนา ชมชื่น. (2566). **การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **ประกาศนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 และนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปี**

งบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2568, จาก https://www.deat.in.th/download/304/

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2567). **คู่มือการประกันคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2567 – 2571.** สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2568, จาก https://www.onesqa.or.th/upload/download/202403261133169.pdf**.**

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี. (2568). **เอกสารประกอบการประชุม.**

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. **(2552). คู่มือ 5 ส สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม.** :สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

อัญชุลี ทองเงิน. (2568). **หลักการออกแบบและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สำหรับสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่.** สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2568 จาก https://learn.thaimooc.ac.th/assets/courseware/v1/2dbe097a6c7d44b3e23 9fed7e00d200d/asset-v1:NU+0041 0+0+type@asset+block/NU010_D03_001.pdf**.**

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

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

GUIDELINES FOR BUILDINGS FACILITIES AND ENVIRONMENT MANAGEMENT OF THE SCHOOLS UNDER THE LOP BURI SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อนิรุจ แสงสิทธิ์[1], เสริมทรัพย์ วรปัญญา[2], ปนิดา เนื่องพะนอม[3]
Anirut Sangsit[1], Sermsap Vorapanya[2], Panida Nuengpanom[3]

Corresponding Author E-mail: anirutsangsit@gmail.com
Received: Jan 05, 2026; Revised: Jan 26, 2026; Accepted: Feb 11, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าว และ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี จำนวน 297 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมจำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นที่มีลำดับสูงสุด คือ การบริการห้องบริการ รองลงมาคือ การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม และการบริการอาคารเรียน และ 3) แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ประกอบด้วย 11 ด้าน ได้แก่ การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริการอาคารเรียน การบริการห้องเรียน การบริการห้องบริการ การบริการห้องพิเศษ การบริการอาคารประกอบ การให้บริการน้ำดื่ม การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน และการประเมินผลและการดำเนินงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

คำสำคัญ : แนวทางการบริหาร, งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม, สถานศึกษา

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Thepsatri Rachabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
[2,3]Asvisor, Factory of Education, Thepsatri Rachabhat University

Abstract

T he purposes of this research were to 1) examine the current and desirable conditions of building facilities and the environment in educational institutions under the Lop Buri Secondary Educational Service Area Office, 2) analyze the needs related to the management of building facilities and the environment in these institutions, and 3) explore guidelines for improving the management of building facilities and the environment within the same educational context. The sample consisted of 297 school administrators and teachers from educational institutions under the Lop Buri Secondary Educational Service Area Office, selected through simple random sampling. Quantitative data were collected using questionnaires designed to assess both current and desirable conditions, while qualitative data were obtained through interviews with seven key informants, including educational administrators, school administrators, and teachers, to gain in-depth insights.

The findings indicated that: 1) The overall current condition of building facilities and the environment in educational institutions was at a low level, whereas the overall desirable condition was at a high level. 2) The highest priority need was service room management, followed by communication and public relations, building facilities and environmental services, and school building services, respectively. 3) The guidelines for managing building facilities and the environment in these educational institutions comprised 11 aspects: facilities and environmental services; school building services; classroom services; service room management; special room services; auxiliary building services; provision of drinking water; health and hygiene promotion; communication and public relations; the creation and dissemination of the school's honors and achievements; and the evaluation and implementation of facilities and environmental services.

Keywords : Management Guidelines, Buildings Facilities and Environment Management, Educational Institutions

บทนำ

การพัฒนาการศึกษาของประเทศตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579 ยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา โดยระบุว่าคุณภาพการศึกษาของชาติยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากกระบวนการบริหารจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดมาตรการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม รวมถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะด้านการบริหารและวิชาการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายของชาติ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมถือเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ พร้อมทั้งมีนโยบายส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สุขภาวะ และความปลอดภัยในสถานศึกษา รวมถึงการปลูกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้เน้นให้สถานศึกษาส่งเสริมการจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม และสื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545) ขณะเดียวกัน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในสถานศึกษา การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานและการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 25 โรงเรียน และได้ดำเนินงานตามนโยบายและจุดเน้นของ สพฐ. โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยและการประชาสัมพันธ์องค์กร ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม อย่างไรก็ตาม หลายสถานศึกษายังให้ความสำคัญต่อด้านนี้ไม่เพียงพอ ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ส่งผลต่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา เนื่องจากส่งผลต่อสุขภาพ การเรียนรู้ และการทำงานของนักเรียนและบุคลากร สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ขณะที่สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย (สมชาย ศรีวัฒนานนท์. 2563)

จากการศึกษางานวิจัยและประสบการณ์ของผู้วิจัย พบว่ายังขาดการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพการบริหารงาน ปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและครู เพื่อพัฒนาการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สัมมา รธนิธย์ (2560: 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561: 1478) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการและดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และอุปกรณ์การเรียน เพื่อส่งเสริมการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานทางการศึกษา

1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สมคิด มาวงศ์ (2554: 12) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารการศึกษานั้น มีความจำเป็นและ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาบุคคล พัฒนาสังคม หรือการพัฒนาประเทศชาตินั้น ต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝน พัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในด้าน ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โลกก้าวเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ความรู้จึงเป็นเครื่องมือจำเป็นที่ขาดไม่ได้ การบริหารการศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย ความรู้ที่ทันสมัยที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงเปรียบเสมือนขุมพลังสำหรับการอยู่รอดและการพัฒนา ทั้งสำหรับบุคคล สังคม และประเทศชาติโดยรวม

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557: 1) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความเจริญรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงาน โดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะเจริญรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะในการวางแผน พัฒนาการเรียนการสอน และบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนานักเรียน บุคลากร และสถานศึกษาให้ก้าวหน้าตามบริบทของสังคมและประเทศ

1.3 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 11 - 12) กำหนดไว้ว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนและเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ธรรมาภิบาล" มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่าคุ้มค่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556: 41 - 93) ได้กำหนดให้สถานศึกษามีขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานที่ต้องปฏิบัติ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในทุกๆ ด้านของการบริหาร เพื่อให้สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ขอบเขตของการบริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1.ด้านการบริหารงานวิชาการ 2.ด้านการบริหารงานบุคลากร 3.ด้านการบริหารงบประมาณ และ 4.ด้านการบริหารทั่วไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.1 ความหมายของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

สกุณา บุญธรรม (2551: 13) ได้กล่าวว่า การบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง การบริหารและใช้ทรัพยากรร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความรับผิดชอบ การควบคุมดูแล ความปลอดภัย และการประสานงานด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

กัลยา ศรีวิเชียร (2561: 2) ได้ระบุไว้ว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง การบริหารและบำรุงรักษาอาคารสถานที่โดยผู้บริหารและบุคลากร เพื่อให้มีสภาพเหมาะสมต่อการใช้งาน คงสภาพเดิมหรือปรับปรุงเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดการและดูแลรักษาสถานที่สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือสถานที่หนึ่ง ๆ ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ โดยมีการบำรุงรักษาและการจัดการที่ครอบคลุมในหลายด้าน

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542: 195 - 198) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมไว้ดังนี้ 1) กำหนดความต้องการด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียน 2) พัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและน่าอยู่ 4) ประหยัดงบประมาณในการก่อสร้างและบำรุงรักษา 5) วางแผนโครงสร้าง ระยะเวลา และงบประมาณอย่างเป็นระบบ และ 6) ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายด้วยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ

บรรจบ นาสุริวงศ์ (2546: 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สรุปได้ว่า การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผน ควบคุม และดูแลการใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้อาคารเรียนเป็นแหล่งการศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างแท้จริง การจัดการที่ดีช่วยให้การใช้อาคารเป็นไปอย่างคุ้มค่า รองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อันเป็นกำลังสำคัญของประเทศต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมมีความสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้และประสิทธิภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมที่สะอาด สว่าง และน่าอยู่ช่วยให้นักเรียนมีสมาธิในการเรียนและเพิ่มประสิทธิภาพ

การทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียนและลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเมื่อดูแลรักษาอาคารอย่างสม่ำเสมอ

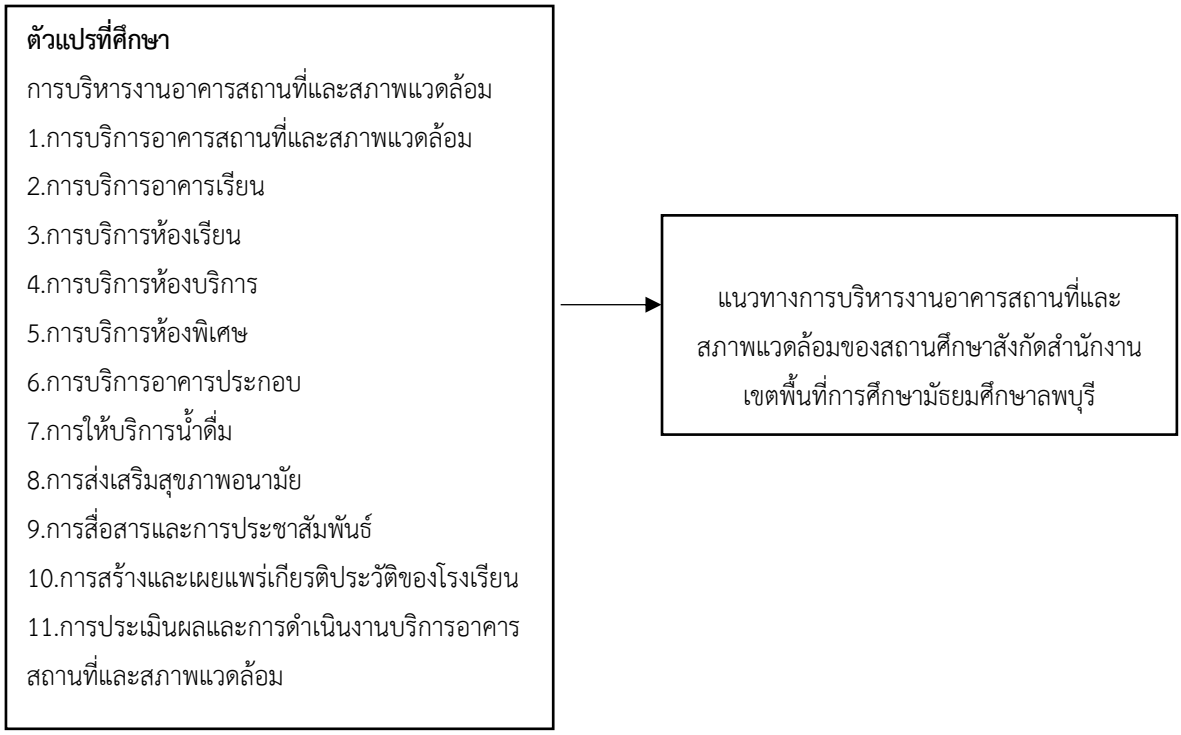
2.3 ขอบข่ายของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

สมคิด คำดี (2553: 51) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารงานอาคารสถานศึกษาและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1) การรักษาความปลอดภัย คุ้มครองทรัพย์สินของทางราชการ 2) การควบคุมดูแลอาคารให้เกิดความปลอดภัย สะดวกสบาย และเหมาะสมกับการศึกษา 3) การให้บริการบุคลากรภายนอก อำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้ประโยชน์จากสถานที่ 4) การดูแลบำรุงรักษาอาคารและสิ่งปลูกสร้างให้พร้อมใช้งาน 5) บรรยากาศในการเรียนรู้ จัดที่เล่นและมุมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสม 6) ทำเลที่ตั้งอยู่ใกล้ชุมชนและการคมนาคมสะดวก 7) การปลูกต้นไม้ ปลูกต้นไม้ใหญ่ ไม้ดอก และไม้ประดับเพื่อความร่มรื่นและสวยงามและ 8) ความพร้อมของอาคารสถานที่ เช่น ห้องเรียน ห้องน้ำ สนามเด็กเล่น

คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2562: 64-82) ไว้ดังนี้ 1) การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 2) การบริการอาคารเรียน 3) การบริการห้องเรียน 4) การบริการห้องบริการ 5) การบริการห้องพิเศษ 6) การบริการอาคารประกอบ 7) การให้บริการน้ำดื่ม 8) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย 9) การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ 10) การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน และ 11) การประเมินผลและการดำเนินงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 1) ความสะดวกและความปลอดภัย อำนวยความสะดวกในการเข้าออกและการติดต่อ รวมถึงการดูแลความปลอดภัยและป้องกันเสียงรบกวน 2) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อาคารตั้งในทำเลสะดวก ไม่มีแหล่งเสียงรบกวน พร้อมบรรยากาศเป็นมิตร เช่น การปลูกต้นไม้และสนามเด็กเล่น 3) การจัดบรรยากาศภายในอาคาร ตกแต่งห้องเรียนให้มีแสงสว่างดี อากาศถ่ายเทสะดวก พร้อมอุปกรณ์การเรียนครบครัน 4) การดูแลบำรุงรักษา อาคารต้องอยู่ในสภาพดี มีการดูแลความปลอดภัยและงบประมาณซ่อมแซม 5) การใช้ประโยชน์จากอาคาร การใช้งานต้องมีประสิทธิภาพและการประเมินผลเพื่อการปรับปรุง 6) มาตรฐานการบริหาร การบริหารต้องตามมาตรฐาน เช่น ผังบริเวณชัดเจนและการประเมินผลการใช้งาน 7) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ การออกแบบพื้นที่ต้องส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการและสมาธิ และ 8) การบริหารทรัพยากรน้ำและอากาศ ระบบน้ำดื่มปลอดภัยและการหมุนเวียนอากาศที่ดีเพื่อสุขภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,156 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,090 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี โดยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 297 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 20:80 โดยเป็นผู้บริหารร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 60 คน และครูผู้สอนร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 237 คน หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (simple random sampling)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ทำการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จำนวน 7 คน ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมา 2 ชนิด คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ดังนี้

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ และแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ซึ่งถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตามคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง 2562) จำนวน 83 ข้อ ประกอบไปด้วย 11 ด้าน ดังนี้ 1.การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 2.การบริการอาคารเรียน 3.การบริการห้องเรียน 4.การบริการห้องบริการ 5.การบริการห้องพิเศษ 6.การบริการอาคารประกอบ 7.การให้บริการน้ำดื่ม 8.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย 9.การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ 10.การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน และ 11.การประเมินผลและการดำเนินงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนของปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ปัญหา/อุปสรรค และแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยวิเคราะห์จากการหาค่า IOC มีค่า 0.80 – 1.00 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม คือ 0.988

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์ทำแบบบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีเพื่อออกหนังสือในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรีเห็นชอบ และแนบหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง เพื่อส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (*Google form)* และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (*Google form)* เรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แล้วนำมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

4. นำข้อมูลที่จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการแก้ปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

5. จัดทำแบบบันทึกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปประสานงานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเลือกแบบเจาะจง ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (*Semi-structured Interview)*

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.1 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถาม

1.2 หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความต้องการจำเป็น และจัดลำดับตามค่า $PNI_{Modified}$

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวม

การบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	2.337	0.567	4.205	0.238	0.7993	4
2.การบริการอาคารเรียน	2.343	0.558	4.216	0.255	0.7994	3
3.การบริการห้องเรียน	2.349	0.577	4.208	0.252	0.7914	7
4.การบริการห้องบริการ	2.317	0.592	4.199	0.248	0.8123	1
5.การบริการห้องพิเศษ	2.349	0.566	4.203	0.245	0.7893	8
6.การบริการอาคารประกอบ	2.351	0.576	4.216	0.264	0.7933	6
7.การให้บริการน้ำดื่ม	2.354	0.560	4.197	0.267	0.7829	10

การบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		ความต้องการจำเป็น	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
8.การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	2.359	0.561	4.205	0.272	0.7825	11
9.การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	2.340	0.579	4.216	0.260	0.8017	2
10.การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน	2.354	0.564	4.199	0.256	0.7838	9
11.การประเมินผลและการดำเนินงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	2.350	0.558	4.223	0.277	0.7970	5

จากตารางที่ 1 แสดงว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.345, S.D. = 0.508) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ($\bar{X}$ = 2.359, S.D. = 0.561) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริการห้องบริการ ($\bar{X}$ = 2.317, S.D. = 0.592) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.260, S.D. = 0.195) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลและการดำเนินงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ = 4.223, S.D. = 0.277) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้บริการน้ำดื่ม ($\bar{X}$ = 4.197, S.D. = 0.267)

2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

ดัชนีจัดเรียงอันดับความต้องการจำเป็นในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ 1) ด้านที่ 4 การบริการห้องบริการ ($PNI_{Modified}$ = 0.8123) 2) ด้านที่ 9 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ($PNI_{Modified}$ = 0.8017) 3) ด้านที่ 2 การบริการอาคารเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.7994) 4) ด้านที่ 1 การบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.7993) 5) ด้านที่ 11 การประเมินผลและการดำเนินงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ($PNI_{Modified}$ = 0.7970) 6) ด้านที่ 6 การบริการอาคารประกอบ ($PNI_{Modified}$ = 0.7933) 7) ด้านที่ 3 การบริการห้องเรียน ($PNI_{Modified}$ = 0.7914) 8) ด้านที่ 5 การบริการห้องพิเศษ ($PNI_{Modified}$ = 0.7893) 9) ด้านที่ 10 การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน ตามลำดับ ($PNI_{Modified}$ = 0.7838) 10) ด้านที่ 7 การให้บริการน้ำดื่ม ($PNI_{Modified}$ = 0.7829) และ 11) ด้านที่ 8 การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ($PNI_{Modified}$ = 0.7825) ตามลำดับ

3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี

แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) แนวทางการบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ใช้งานสะดวก มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี ลดเสียงรบกวน และมีมาตรการรับมือเหตุฉุกเฉิน พื้นที่ควรยืดหยุ่น เอื้อต่อสมาธิ ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม พร้อมใช้สีและกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก 2) แนวทางการบริการอาคารเรียน ควรดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความปลอดภัยภายในอาคารเรียนอย่างเป็นระบบ จัดวางอุปกรณ์เหมาะสม ลดความเสี่ยงอุบัติเหตุ ติดตั้งและบำรุงรักษาอุปกรณ์ความปลอดภัย พร้อมส่งเสริมการประหยัดพลังงานและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 3) แนวทางการบริการห้องเรียน ควรจัดห้องเรียนให้เหมาะสม สะดวกสบาย มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีทันสมัย แสงและอากาศเหมาะสม

ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4) แนวทางการบริการห้องบริการ ควรมีแผนบริหารห้องบริการอย่างเป็นระบบ ดูแลความปลอดภัย การระบายอากาศ และความพร้อมของอุปกรณ์ พร้อมออกแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการผู้ใช้และสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 5) แนวทางการบริการห้องพิเศษ ควรจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ส่งเสริมครูให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและจัดสรรงบประมาณอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน 6) แนวทางการบริการอาคารประกอบ ควรจัดสรรพื้นที่อาคารประกอบให้เหมาะสม ยืดหยุ่น ปลอดภัย และพร้อมใช้งาน มีการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ และบริหารจัดการทรัพยากรพื้นฐาน เช่น น้ำสะอาด ให้เพียงพอและได้มาตรฐาน 7) แนวทางการให้บริการน้ำดื่ม ควรวางแผนจัดหาน้ำดื่มอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบคุณภาพสม่ำเสมอ เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของผู้ใช้ 8) แนวทางการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ควรส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย โภชนาการที่เหมาะสม ควบคุมมลพิษ พัฒนาพื้นที่สีเขียว และให้ความรู้ด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ยั่งยืน 9) แนวทางการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ควรพัฒนาระบบสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน ทันเวลา ใช้ช่องทางหลากหลาย และมีการประเมินปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา 10) แนวทางการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน ควรกำหนดอุดมการณ์ที่ชัดเจน ปลูกฝังคุณธรรม และเผยแพร่ผลงานความสำเร็จของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา และ 11) แนวทางการประเมินผลการบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ควรประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ใช้ข้อมูลจริงและข้อเสนอแนะมาปรับปรุง พัฒนา และวางแผนบำรุงรักษาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพและความยั่งยืนในการบริหารจัดการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบัน ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ครอบคลุมทุกด้าน ได้แก่ การบริการอาคารสถานที่ อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องบริการ ห้องพิเศษ อาคารประกอบ การจัดการน้ำดื่ม การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ การสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน และการประเมินผลการดำเนินงาน สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการวางแผนเชิงระบบ งบประมาณ ทรัพยากร บุคลากร การติดตามประเมินผล และการมีส่วนร่วม ส่งผลให้สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ คุณภาพการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐาน และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร อารินทร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์ เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์ จากการศึกษาข้อมูลจากแบบรายงานข้อมูลเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปี 2556 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์ พบว่าประสิทธิภาพของการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับน้อย

ขณะที่ สภาพที่พึงประสงค์ ของการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการออกแบบพื้นที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน การพัฒนาห้องเรียนและห้องบริการให้พร้อมใช้งาน การสนับสนุนเทคโนโลยี การดูแลนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ การจัดระบบความปลอดภัย การบริหารจัดการน้ำ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสื่อสารและประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ การสร้างและ

เผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อภิสิทธิ์ พรหมศิริ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี พบว่า สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี พบว่า ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง โดยประเด็นสำคัญสะท้อนถึงความจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ด้านการบริการอาคารสถานที่และอาคารเรียน ให้ความสำคัญกับการวางแผนความปลอดภัย ความสะอาด การจัดระเบียบพื้นที่ และการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านห้องเรียน ห้องบริการ และห้องพิเศษ เน้นการจัดพื้นที่ อุปกรณ์ บรรยากาศ และบุคลากรที่มีความพร้อมและความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับความแตกต่างของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ด้านอาคารประกอบและการให้บริการน้ำดื่ม สะท้อนความจำเป็นในการจัดสรรงบประมาณ การดูแลบำรุงรักษา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของผู้เรียนและบุคลากร ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย มุ่งเน้นการมีแผนงานที่เป็นระบบ การปรับปรุงสภาพแวดล้อม และการปลูกฝังพฤติกรรมสุขภาพที่ดี ด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เน้นการเผยแพร่ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ขณะที่ด้านการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน มุ่งกำหนดและสื่อสารอุดมการณ์ รวมถึงการยกย่องความสำเร็จของผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการประเมินผลและการดำเนินงาน เน้นการติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลพบุรี มุ่งเน้นการจัดการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมความปลอดภัย ความสะอาด ความสะดวก และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ผู้บริหารควรวางแผนและพัฒนาอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องบริการ และห้องพิเศษให้เหมาะสมกับการใช้งาน มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ รองรับความแตกต่างของผู้เรียน และตอบสนองการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การบริหารควรให้ความสำคัญกับระบบรักษาความปลอดภัย การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดบริการน้ำดื่มสะอาด และการส่งเสริมสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพทั้งในภาวะปกติและสถานการณ์ฉุกเฉิน นอกจากนี้ควรส่งเสริมการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติของโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างอุดมการณ์ คุณธรรม และภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาสุดท้ายผู้บริหารควรมีระบบติดตาม ประเมินผล และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เกิดความยั่งยืน และสนับสนุนคุณภาพการศึกษาในทุกมิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมทุกประเภทอย่างครบวงจร ทั้งอาคารเรียน ห้องเรียน ห้องบริการ ห้องพิเศษ และอาคารประกอบ โดยเน้นความปลอดภัย ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความพร้อมของอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก และสื่อการเรียนการสอน การวางแผนและจัดสรรทรัพยากรอย่างรอบคอบช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสมาธิ ความคิดสร้างสรรค์ และความเท่าเทียมของ

ผู้เรียน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำกิจกรรม การเรียนการสอน และการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการพื้นฐานของนักเรียน ครู และบุคลากร โดยจัดให้น้ำดื่มสะอาดปลอดภัย มีการวางแผนและดำเนินงานด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบ ทั้งการตรวจสุขภาพ การส่งเสริมโภชนาการ และการดูแลสุขอนามัย เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมสุขภาพกายและใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนและดำเนินการด้านการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเกียรติประวัติของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยเผยแพร่ข้อมูล ผลงาน และอุดมการณ์อย่างทั่วถึง โปร่งใส และทันเวลา เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร นักเรียน และชุมชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน พร้อมสร้างเป้าหมายร่วมและกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ทำให้โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบคุณภาพ ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการพัฒนา ช่วยให้การบริหารอาคารสถานที่ปลอดภัย สะดวก เอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชนทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสัมพันธ์ระหว่างงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน หรือประสิทธิผลของการบริหารจัดการ เพื่อให้เห็นภาพผลกระทบหรือความสัมพันธ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาภายใต้สังกัดต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบรูปแบบ แนวทาง และระดับของงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในบริบทที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านโครงสร้างการบริหาร ทรัพยากร วัฒนธรรมท้องถิ่นและนโยบายการจัดการศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามผลลัพธ์ระยะยาวของงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ว่ามีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). **คู่มือการดำเนินงานความปลอดภัยสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

กัลยา ศรีวิเชียร. (2561). **การบริหารจัดการอาคารสถานที่ของหน่วยงานภาครัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์,** 20(1), 100 - 107

บรรจบ นาสุริวงศ์. (2546). **แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ประภัสสร อารินทร์. (2558). **แนวทางการบริหารมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชัยพฤกษ์ เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). **การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา**. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์.

สกุณา บุญธรรม. (2551). **สภาพและปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สมคิด คำดี. (2553). **การบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามทัศนะของคณะกรรมการบริหารสังกัดเทศบาลในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สมคิด มาวงศ์. (2554). **การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ศรีวัฒนานนท์. (2563). **การบริหารเชิงระบบในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550.) **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ.2557**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน มัธยมศึกษา พ.ศ.2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562)**. กรุงเทพฯ : สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.

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

อภิสิทธิ์ พรหมศิริ. (2565). **แนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ตามหลักทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

MANAGEMENT SKILLS OF KINDERGARTEN SCHOOL ADMINISTRATORS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER THE PHITSANULOK PROVINCIAL OFFICE OF THE EDUCATION COMMISSION

สราญลักษณ์ สุดศักดา[1], ณิรดา เวชญาลักษณ์[2]
Saranlak Sudsakda[1], Nirada Vejyalak[2]

Corresponding Author E-mail: saranlak858595@gmail.com.
Received: Nov 29, 2025; Revised: Jan 20, 2026; Accepted: Jan 28, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 15 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการปฐมวัย และหัวหน้าระดับปฐมวัย รวมจำนวนทั้งสิ้น 45 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความรู้คิด คิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ และ ทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ

คำสำคัญ : ทักษะผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ระดับปฐมวัย

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท การบริหารการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
[1]Student in Degree of Master of Education Field in Education Administration, Pibulsongkram Rajabhat University
[2]รองศาสตราจารย์, สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
[2]Associate Professor, Education Administration, Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University

Abstract

This research aimed to study the administrative skills of kindergarten education administrators in private schools under the Phitsanulok Provincial Education Office. The population consisted of 15 private schools under the Phitsanulok Provincial Education Office. The comprising school directors, heads of academic department, and heads of kindergarten level totaling 45 participants. A purposive sampling method was employed. The research instrument used for data collection was a 5-level with an IOC value ranging from 0.80 to 1.00 and a reliability coefficient for the entire questionnaire of 0.980. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that the administrative skills of kindergarten education administrators in private schools under the Phitsanulok Provincial Education Office were, on the whole, at the highest level. When considered individually, all aspects were found to be at the highest level such as conceptual skills, human skills, and technical skills, in that order.

Keywords : Administration Skills, Administrators, Early Childhood Education

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์ สังคม และประเทศชาติ โดยทำหน้าที่สร้างคุณภาพประชากรให้สามารถใช้ชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีความสุข แผนการศึกษาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 67-68) ระบุว่า ประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายทั้งจากปัจจัยภายนอก เช่น โลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และปัจจัยภายใน เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แม้ระบบการศึกษาไทยจะมีพัฒนาการด้านปริมาณอย่างเห็นได้ชัด แต่ยังคงประสบปัญหาคุณภาพการจัดการศึกษา การบริหารที่ไม่สอดคล้องเป้าหมายชาติ และการผลิตผู้เรียนที่ยังไม่ตอบโจทย์ทักษะจำเป็นและความต้องการกำลังคนของประเทศ จึงเกิดความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น การศึกษาปฐมวัยเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากเป็นช่วงสำคัญต่อการพัฒนาสมอง อารมณ์ และบุคลิกภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาปฐมวัยที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการจัดการศึกษา

ในสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในปัจจุบันกำลังเผชิญความท้าทายสำคัญจากการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้ปกครอง รวมถึงผลกระทบจากสถานการณ์โควิด –19 ที่ทำให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการต้องปรับตัวอย่างมาก ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายทั้งด้านการบริหารหลักสูตร การพัฒนาครู การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการบริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาการเด็กปฐมวัย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2560: 14) ได้ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้ คือ มาตรา 54 วรรคหนึ่ง และสองกำหนดว่า “รัฐต้องดำเนินงานให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” “รัฐต้องดำเนินงานให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วย”

การศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ โดยช่วยแบ่งเบาภาระของภาครัฐในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ ทำให้รัฐสามารถประหยัดงบประมาณและขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง การศึกษาเอกชนจึงเป็นทางเลือกที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และรองรับความจำเป็นในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ การศึกษาเอกชนยังมีบทบาทด้านสังคมในการช่วยเหลือผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 –2580) (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561: 36) ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการส่งเสริมความร่วมมือของภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัว และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต จึงทำให้ภาคเอกชนมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพคนและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ร่างหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2568 กำหนดปรัชญาการพัฒนาเด็กอายุ 3 - 6 ปีให้เติบโตอย่างเป็นองค์รวม โดยเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการผ่านการเล่น การปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการลงมือปฏิบัติที่สอดคล้องกับธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ภายใต้บริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เด็กอาศัยอยู่ เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หลักสูตรฉบับนี้มุ่งยกระดับพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม ความเป็นพลเมืองและความเป็นไทย รวมถึงพัฒนาการด้านสติปัญญาอย่างสมวัย โดยปลูกฝังทักษะชีวิต การปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการเป็นคนดี มีวินัย

และรักความเป็นไทย ทั้งนี้ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ต้องมีความสุข เหมาะสมกับวัย และเกิดจากความร่วมมือร่วมกันระหว่างสถานศึกษา พ่อแม่ ครอบครัว และชุมชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2568: 3)

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม การพัฒนาทักษะการบริหารที่ครอบคลุมทั้งความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเอกชน ซึ่งมีความท้าทายเฉพาะด้าน ทั้งในเรื่องงบประมาณ การบริหารวิชาการ บุคลากร และการจัดการทั่วไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2565: 4) ระบุว่า ปัญหาเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และ ทักษะด้านรู้คิดรวบยอด (Conceptual Skills) ของผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสม ช่วยให้สถานศึกษาเอกชนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัย เพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสังกัดศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลกได้มีสารสนเทศ เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทักษะการบริหาร

ทักษะการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชนซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการที่แตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐ ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณ การแข่งขันทางการศึกษา และความคาดหวังของผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการวางแผน การตัดสินใจ และการจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Katz (1974: 1–12) อธิบายว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เครื่องมือ และกระบวนการทำงาน โดยอาศัยความรู้และเทคนิคทางการบริหาร ซึ่งในบริบทของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถด้านการบริหารงบประมาณ การจัดสรรทรัพยากร การวางแผนด้านอาคารสถานที่ และการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาและความต้องการของผู้ปกครอง ทั้งนี้ทักษะดังกล่าวเกิดจากการฝึกอบรม การศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กร สอดคล้องกับ Griffin (2013: 13–15) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะสำคัญต่อการเข้าใจลักษณะงานแต่ละประเภทในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้นซึ่งต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดงาน ฝึกงาน และให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในบริบทของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานทั้งด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ในด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) Harris (1963: 15–16 อ้างถึงใน สมบัติ โฆษิตวานิช. 2553: 37) ระบุว่าทักษะดังกล่าวมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกระดับ โดยผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และสร้างความไว้วางใจกับผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารต้องใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมากในการสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษา

Ricky W. Griffin (2013: 13 - 15) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ฝึกงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและตอบคำถามเกี่ยวกับงานนี้ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ได้บังคับทำ

วิเชียร ดิเรกอุดมศักดิ์ (2561: 89) กล่าวเพิ่มเติมว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการแก้ไขข้อขัดแย้ง ซึ่งมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือจากทุกฝ่าย สำหรับ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) Drake and Roe (1986: 29) อธิบายว่าเป็นความสามารถในการเชื่อมโยงและบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงการมองเห็นภาพรวมขององค์การอย่างเป็นระบบ ซึ่งในบริบทของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การแข่งขันทางการศึกษา และแนวโน้มความต้องการของผู้ปกครอง เพื่อนำมากำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ Sitterly (1993: 23) ที่กล่าวว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดคือความสามารถในการมององค์การในภาพรวมและเข้าใจความเชื่อมโยงของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ทักษะการบริหารตามแนวคิดของ Katz เป็นกรอบสำคัญที่สามารถอธิบายบทบาทและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้

2. ทักษะของผู้บริหาร

การบริหารสถานศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทักษะของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กอายุ 3–6 ปี ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควบคู่กับการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ปกครองและการแข่งขันทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีทักษะการบริหารที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของสถานศึกษา

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560: 32–33) กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเครค โร และแคทซ์ ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสอน และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของโรงเรียนเอกชน ทักษะดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสร้างคุณภาพและความเชื่อมั่นของผู้ปกครองต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับ สัมนา รธนิธย์ (2560: 57) ที่กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร หากผู้บริหารขาดทักษะทางการบริหารที่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยทักษะทางการบริหารสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีงานวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด โดยเฉพาะทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านความคิดรวบยอด (จิตรจรูญ ทรงวิทยา. 2562; ศรัญญา น้อยพิมาย. 2562; สุนิสา สงัดศรี. 2565)

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 15 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน หัวหน้าวิชาการปฐมวัย 15 คน และหัวหน้าระดับปฐมวัย 15 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มประชากรในการศึกษา คือ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 15 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าวิชาการระดับปฐมวัย และหัวหน้าระดับปฐมวัย รวมทั้งสิ้น 45 คน จากการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Katz ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคนิค
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นตั้งแต่ มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด โดยการกำหนดระดับคะแนนและการแปลความหมาย ตามเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้า แนวคิด หลักการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาและจัดเตรียมเครื่องมือวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย

2. เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบปรับปรุงความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุม ทั้งด้านโครงสร้างเนื้อเรื่องและภาษาที่ใช้และความครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์

4. นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 71-72) ผลตรวจสอบพบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0

5. นำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

6. นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอวังทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 77) ผลการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.980

7. นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลกเพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

2. ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามทาง Google Forms เก็บข้อมูลจากการเจาะจงกลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยครั้งต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก มีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

ผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้ให้ข้อมูล	จำนวน
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	15	15
2. หัวหน้างานวิชาการระดับปฐมวัย	15	15
3. หัวหน้าระดับปฐมวัย	15	15
รวม	**45**	**45**
คิดเป็นร้อยละ	**100%**	

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งสิ้น 45 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการระดับปฐมวัย และหัวหน้าระดับปฐมวัย จำนวนตำแหน่งละ 15 คน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก **โดยภาพรวม**

ข้อ	ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย	N = 45		แปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
1	ทักษะด้านเทคนิค	4.65	.31	มากที่สุด	3
2	ทักษะด้านมนุษย์	4.65	.30	มากที่สุด	2
3	ทักษะด้านความรู้คิด คิดรวบยอด	4.68	.36	มากที่สุด	1
	รวม	**4.66**	**.29**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.66 , σ = .29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความรู้คิด คิดรวบยอด (μ = 4.68 , σ = .36) ทักษะด้านมนุษย์ (μ = 4.65 , σ = .30) และ ทักษะด้านเทคนิค (μ = 4.65 , σ = .31) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนเอกชนที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันทางการศึกษา ความคาดหวังของผู้ปกครอง และความจำเป็นในการรักษาคุณภาพการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาทักษะการบริหารอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนที่ต้องมองภาพรวมของสถานศึกษา วิเคราะห์ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร และกำหนดทิศทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทการแข่งขันทางการศึกษาและความคาดหวังของผู้ปกครอง

สำหรับทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสามารถมองภาพรวมของสถานศึกษา วิเคราะห์ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร และกำหนดทิศทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Drake and Roe (1986) ที่กล่าวว่าทักษะทางความคิดรวบยอดเป็นความสามารถในการบูรณาการองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร และสอดคล้องกับ Sitterly (1993) ที่ระบุว่าผู้บริหารต้องสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และเข้าใจผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ส่วนทักษะด้านเทคนิค ซึ่งอยู่ในระดับมาก อาจสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนมีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการจัดการงานธุรการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1974) และ Griffin (2013) ที่เห็นว่าทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะพื้นฐานที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565) และ ปณิตา ใจดี (2562) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งในบริบทของสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก มีทักษะการบริหารที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทักษะการบริหารของ Katz และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และยกระดับคุณภาพ การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถทั้งด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านเทคนิค และด้านความคิดรวบยอดอย่างรอบด้าน จึงควรรักษามาตรฐานและพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยี ตลอดจนเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารให้ยั่งยืนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาและบริหารจัดการทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน ให้เกิดความเข้าใจและการพึ่งพาอาศัยกันในทางสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพลังการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียน นำไปสู่การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านเทคนิค ส่งเสริมการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง การดำเนินงานร่วมกันในลักษณะเครือข่ายจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทรัพยากร และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา อันจะส่งผลให้โรงเรียนเอกชนสามารถพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

1.3 ด้านความคิดรวบยอด กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควรวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอัตลักษณ์ของโรงเรียน รวมทั้งจัดระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการในโรงเรียนเอกชนมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนจังหวัดพิษณุโลกในบริบทที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นช่วยส่งเสริมผลลัพธ์ของผู้เรียนได้ดี อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายบริบทไปยังสถานศึกษาเอกชนที่มีขนาดและสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลและยืนยันความเหมาะสมของกระบวนการจัดการเรียนรู้ในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 การศึกษาผลของการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนต่อผลสัมฤทธิ์และทักษะการทำงานในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดพิษณุโลก

จากงานวิจัยพบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการและกิจกรรมช่วยพัฒนาผู้เรียนได้ดี การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมหรือเปรียบเทียบกับรูปแบบอื่น เช่น การเรียนรู้เชิงรุกหรือการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อค้นหารูปแบบที่ส่งผลต่อผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 การพัฒนาเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้และทักษะของผู้เรียนจากการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดพิษณุโลก จากข้อจำกัดของการวิจัยที่มุ่งเน้นการประเมินเชิงปริมาณเป็นหลัก การวิจัยครั้งต่อไปควรพัฒนาและใช้เครื่องมือที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การประเมินจากการปฏิบัติจริง การสังเกตพฤติกรรม และการสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและสะท้อนผลของการจัดการเรียนรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2568). **คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2568 สำหรับเด็กอายุ 3 - 6 ปี. กรุงเทพฯ**: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จิตรจรูญ ทรงวิทยา. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา, Journal of Roi Kaensarn Academi,** 4(1) : 14 - 19.

ธนภัทร เทพสถิตย์. (2565). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุรียาสาส์น.

ปณิตา ใจดี. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว วันครู 2500.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหาร.** ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เมชุดา พุ่มมาลา, และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2565). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจยวิชาการ,** 5(4), 123 – 132.

วิเชียร ดิเรกอุดมศักดิ์. (2561). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลัก ทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา.**กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราชฎร. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580**. กรุงเทพฯ.

สุนิสา สงัดศรี. (2565). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุพรรษา อยู่คง, และฉัตรกุล เอื้อพิพัฒนากูล. (2567). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของครู ในเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,** 7(5), 744-745.

สมบัติ โฆษิตวานิช. (2553). **ความหมายของทักษะการบริหารงาน.** สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2568, จาก http://thsis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Supaporn_R.pdf

อัจฉราภรณ์ ปานสัสดี, และบุญเลิศ ธานีรัตน์. (2567). **ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,** 11(2), 104.

อัญชลี ณ นครพนม. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

Drake, T. L.; & Roe, H. W. (1986). **The Principal ship. 3 rd ed.** New York: MacMillan.

Hammer, J. S. (2000, July). **An Analysis of Technical, Human and Conceptual Skill Among Student Affairs Administrators in Higher Education**. **Dissertation AbstractInternational, 23: 64 - A.**

Katz, R. L. (1974). **Skills of an Effective Administrator, Harvard Business Review, Executive Success Making It in Management.** Massachusetts: University Press Cambridge.

Marafino, J. A. (1991). **Perceived Administrative Skill of Elementary Principals as Measured by the NASSP Assessment Center Skill Dimensions. Dissertation Abstracts International,** 13(2): 104.

Ricky W. Griffin. (2013). **Management Principles And Practices.** 11th. Ed. (Mason: South-Western Cengage Learning, 2013), 13 - 15.

Sitterly, C. (1993) . **The Woman Manager: How to Develop Essential Skills for Success.** London: Kogan

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

A STUDY ON THE NEEDS TO IMPROVE THE PRACTICAL TEACHING MANAGEMENT OF FULL-TIME MASTER OF EDUCATION PROGRAMS

Ming Congmei[1], Zhong Yunhua[2], Phoonchai Yawirach[3]

Corresponding Author E-mail: mingcongmei83@163.com.com
Received: Dec 27, 2025; Revised: Feb 26, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

Abstract

Under the guidance of China's strategy for high-quality development of postgraduate education, practical teaching in full-time Master of Education programs has become a crucial component in cultivating students' educational literacy and practical abilities. Its management quality directly determines the effectiveness of practical teaching and the quality of talent cultivation. This study takes a local undergraduate university in China as its research subject. Based on Dewey's "learning by doing" theory and the PDCA cycle, it employs a hybrid research method combining questionnaires and semi-structured interviews to systematically analyze the current status and core issues of practical teaching management. It accurately identifies three core improvement needs: "collaboration, standardization, and development," and constructs a complete needs system. Combining the characteristics of local undergraduate universities, this research provides empirical support for similar institutions to optimize the management of practical teaching in full-time Master of Education programs and accurately align with improvement needs, enriching the research findings on the needs of practical teaching management in Master of Education programs.

Keywords : Full-time M.Ed., Practice Teaching Management, Needs Analysis, Mixed-Methods Approach

[1,2,3]Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

Introduction

Against the strategic backdrop of high-quality development of higher education in the new era, postgraduate education has shifted from quantitative expansion to quality improvement. Full-time Master of Education programs, as the core training vehicle for high-quality teachers in basic education, directly impact the effectiveness of basic education reform and development and the level of teacher development in my country. Practical teaching, as a core component of the full-time Master of Education program, is a crucial link connecting educational theory and teaching practice, enhancing students' educational literacy and practical abilities, and a key approach to implementing the "practice-oriented" training objectives of professional degree postgraduates. The standardization and scientific management of practical teaching directly determine the extent to which its functions are realized and thus influence the overall quality of Master of Education training.

Currently, academic research on the management of practical teaching in full-time Master of Education programs is increasing, but most studies still have significant shortcomings: some studies focus on surveys of the current state of practical teaching, lacking a systematic and targeted analysis of the needs for improvement; some studies define the needs vaguely, lacking empirical data support, making it difficult to identify key directions for optimizing practical teaching management; and some studies fail to consider the characteristics of local undergraduate universities and the context of the digital age, resulting in a disconnect between the proposed needs and practice, making it difficult to guide the optimization and upgrading of practical teaching management. From an international perspective, relevant international research largely focuses on the collaborative mechanisms and digital empowerment of practical teaching in Master of Education programs (Darling-Hammond et al. 2025), but research on needs assessments specifically for local undergraduate universities and incorporating management theories such as PDCA is relatively scarce, and it has failed to fully adapt to the localized needs of my country's basic education reform. This gap between international and domestic research constitutes the core research gap in this study. This study focuses on full-time Master of Education students at S University. Using a hybrid research method combining questionnaires and semi-structured interviews, it systematically investigates the current status of practical teaching management for full-time Master of Education students across six core dimensions: teaching objectives, basic principles, teaching time, teaching content, teaching evaluation, and guarantee mechanisms. The study identifies specific problems in each dimension, laying a solid empirical foundation and theoretical support for refining the needs for improvement.

Based on this, this paper, relying on relevant empirical conclusions and theoretical frameworks, and employing Dewey's "learning by doing" theory and the PDCA cycle theory, focuses on the core need for improving the practical teaching management of full-time Master of Education programs. It systematically reviews the current status and core problems of practical teaching management, precisely extracts and deepens three core improvement needs, clarifies the connotation, practical manifestations, and basis for each need, and constructs a scientifically sound demand system. The core research questions of this paper are: 1. What is the current status of practical teaching management for full-time Master of Education

programs in local undergraduate universities, and in which dimensions are the core problems concentrated? 2. Regarding the above core problems, what are the core needs for improving the practical teaching management of full-time Master of Education programs, and what are the specific manifestations of each need?

Research Objective

This study aims to systematically investigate the current status of practical teaching management in full-time Master of Education programs at S University, clarify the main problems in practical teaching management, analyze the needs of practical teaching management , and propose suggestions to improve the practical teaching management of full-time Master of Education programs, thereby promoting the quality of Master of Education education training . Specifically, it includes three research objectives :

1. Investigate the current status of improving the practical teaching management of full-time Master of Education students .

2. Based on the survey data, analyze the core needs for improving the practical teaching management of full-time Master of Education students .

3. Make suggestions to improve the management level of practical teaching for full-time Master of Education students .

Literature review

1. The connotation of a full-time Master of Education degree

Full-time Master of Education programs are an important component of my country's professional degree postgraduate education system. Their training objectives focus on enhancing students' educational practice abilities and professional qualities, while also cultivating their educational research capabilities (Tang Weimin. 2018). Compared to academic master's programs, full-time Master of Education programs place greater emphasis on application and practice, focusing on combining educational theory with educational practice to meet the demand for high-quality applied talents in basic education and related fields (Hua Chunyan. 2020). This type of degree education typically adopts a model that emphasizes both coursework and educational practice, requiring students to systematically master educational theory and flexibly apply their knowledge to actual teaching practice (Liu Yuanyuan. 2021).

2. The Importance of Practical Teaching

Practical teaching is a core component of full-time Master of Education programs. Its importance lies in enabling students to improve their teaching abilities, classroom management skills, and reflective educational abilities through real-world educational practice (Li Hua. 2019; Wei Qing. 2022). Research shows that high-quality practical teaching not only helps students become familiar with the operational rules of the educational field but also plays a significant role in professional ethics, communication and collaboration, and educational research capabilities (Liu Fang, 2020). Different professional fields emphasize practical teaching in varying degrees and implement different methods. For

example, preschool education focuses on organizing and designing early childhood education activities, mental health education emphasizes psychological counseling and crisis intervention skills, while vocational and technical education integrates enterprise training into educational internships (Wang Tingting. 2021).

3. Theoretical and practical research on practical teaching management

At the theoretical level, the PDCA cycle (Plan-Do-Check-Act) provides a systematic framework for continuous improvement in practical teaching management, effectively promoting the dynamic optimization of practical teaching quality (Liu Yuanyuan. 2021). Collaborative education theory emphasizes resource integration and collaborative construction among multiple stakeholders (in-school mentors, industry mentors, and educational administrative departments) to form a synergy in promoting practical teaching (Han Manru. 2019). Furthermore, action research methods are considered an important tool for promoting continuous improvement in practical teaching for Master of Education students, enabling the optimization of teaching processes through continuous planning, action, observation, and reflection (Shen Yun. 2020). The essence of PDCA lies in "cycle and learning": the Planning phase (Plan) clarifies goals and improvement paths; the Do phase (Do) implements the plan and collects data; the Check phase (Check) analyzes gaps and summarizes experiences; and the Act phase (Act) revises standards, promotes results, and enters the next cycle (Moen. 2020).

Dewey's "learning by doing" theory emphasizes that learning should unfold through experience and practice, arguing that knowledge is not passively imparted but acquired through action, reflection, and the transformation of experience (Dewey. 1938/1997). This idea has important implications for practical teaching, namely, placing students in authentic educational contexts and enabling them to construct understanding and abilities through "doing." Existing research shows that "learning by doing" not only promotes students' practical abilities but also enhances their critical thinking and problem-solving skills (Ord, & Leather. 2011; Biesta, & Burbules. 2003). In full-time Master of Education programs, Dewey's ideas can provide a theoretical foundation for the contextualization and reflective nature of practical teaching.

4. Major Problems in Practical Teaching Management

Existing research generally points out that the management of practical teaching in full-time Master of Education programs still faces several problems: First, the training objectives are not sufficiently detailed and implemented, with some schools emphasizing knowledge transmission while neglecting comprehensive abilities in the cultivation of competency structures (Tang Weimin. 2018); second, the dual-mentor system suffers from insufficient communication and collaboration in practice, especially the lack of an effective working mechanism between on-campus and off-campus mentors (Wei Qing. 2022); third, there is a shortage of high-quality practical training bases, making it difficult to provide students with diverse and high-quality practical platforms (Liu Fang. 2020); furthermore, the practical teaching evaluation system is too simplistic, relying too heavily on subjective evaluations by mentors and lacking diversified evaluation channels (Ye Fei. 2020); finally, the level of information management is limited, failing to fully utilize digital platforms to track and analyze the entire practical teaching process (Han Manru. 2019).

5. Needs and Trends for Improving Practical Teaching Management

To improve the quality of practical teaching management in full-time Master of Education programs, domestic and international research has proposed several improvement strategies. At the institutional level, a quality improvement system centered on the PDCA cycle should be established, combined with action research feedback mechanisms to achieve continuous optimization (Liu Yuanyuan. 2021; Shen Yun. 2020). Regarding collaborative mechanisms, a multi-party collaborative platform should be built to achieve information sharing and resource complementarity among university mentors, industry mentors, and educational administrative departments (Wei Qing. 2022). In terms of resource support, cooperation with high-quality primary and secondary schools, kindergartens, and industry enterprises should be strengthened to expand the scale and types of practical training bases (Wang Tingting. 2021). In terms of technological empowerment, smart classrooms, online management platforms, and AI-assisted evaluation systems should be introduced to improve the scientific and real-time nature of management (Wu Guoping & Li Xiaohong. 2021). Regarding the evaluation system, a diversified evaluation mechanism should be established, organically combining mentor evaluation, peer evaluation, student self-evaluation, and feedback from practical training units to comprehensively reflect students' overall abilities (Ye Fei. 2020).

In addition, drawing on international experience, Darling-Hammond, et al. (2025) proposed that teacher education should follow the principle of integrating learning science and development science to ensure that practical teaching is closely aligned with the laws of learner development from the very beginning of its design.

Research Methods

This study aims to investigate the current status and problems of practical teaching management in the full-time Master of Education program at S University. A mixed research approach, combining quantitative and qualitative data analysis, is employed to ensure the comprehensiveness and accuracy of the research results. The specific details of the research design are as follows:

1. Research Subjects and Sampling Design

The core group of the study subjects were full-time Master of Education students graduating in 2022 from the School of Education and Psychological Sciences at S University, covering professional fields such as preschool education, mental health education, vocational and technical education, and subject teaching . To ensure the diversity of research perspectives, on-campus supervisors, off-campus practice mentors, and relevant leaders from the college and university were also included, thus forming a multi-dimensional sample of students, teachers, and administrators.

2. Sampling Method

A combination of stratified sampling and purposive sampling was employed. Students were stratified according to their majors, and random sampling was conducted within each stratum to ensure data balance and representativeness. Faculty and administrators were selected based on their roles and

responsibilities in practical teaching management to ensure the relevance and depth of the research information.

3. Data Collection

Data collection encompasses both quantitative and qualitative aspects:

Quantitative data was collected through the "Questionnaire on the Needs for Improvement of Practical Teaching in Full-time Master of Education Programs," covering six dimensions: teaching objectives, basic principles, time arrangement, teaching content, teaching evaluation, and guarantee mechanisms.

Qualitative data was collected by designing semi-structured interview outlines and conducting in-depth interviews with students, on-campus mentors, teachers and administrators at practice bases to focus on specific problems, improvement needs and constructive suggestions in the operation of practical teaching.

The study employed a combination of online questionnaires and offline interviews to broaden its reach and enhance the completeness of the research information.

4. Data Analysis Methods

Quantitative analysis used SPSS software for descriptive statistics (mean, standard deviation, etc.) and difference tests (such as t-tests and ANOVA) to reveal the overall situation and group differences. Qualitative analysis employed thematic analysis to progressively code and categorize the interview texts, extracting key questions and themes, and interpreting and comparing them with literature to reveal potential factors and development trends. Through the complementarity of quantitative and qualitative methods, this study strives to achieve a balance between comprehensiveness and depth, providing solid data support for analyzing the current status of practical teaching management in the full-time Master of Education program at S University and its improvement needs.

Research Results

1. Reliability Analysis

Testing the reliability of a scale is a crucial step in ensuring the reliability of a research tool. According to Nunnally and Bernstein (1994), reliability is a key indicator of tool quality; high reliability enhances the stability and generalizability of research conclusions. This study conducted an internal consistency test on the "Questionnaire on the Needs for Improving Practical Teaching in Full-Time Master of Education Programs." Internal consistency is typically measured using Cronbach's α coefficient, with an α value above 0.70 generally considered acceptable (Cronbach. 1951).

Table 1 The overall Konbach Alpha coefficient of the sample

Kronbach Alpha	Number of items
0.986	29

The overall sample of this study has a Cronbach’s alpha coefficient of 0.986 , indicating that the sample has a high degree of consistency.

2. Validity analysis

Validity is an important indicator of whether a measurement tool or method can accurately reflect the content it is intended to measure. High validity indicates that the measurement results have high authenticity and interpretability, and is an important guarantee of research quality (Cronbach & Meehl. 1955).

Table 2 KMO and Bartlett test

KMO and Bartlett test		
KMO sampling appropriateness measure	0.967	
Bartlett's sphericity test	Approximate Chi-square	1415.235
	Degrees of freedom	45
	Significance	<.001

The KMO value was 0.967 , and the significance level of the Bartlett's test of sphericity was less than 0.001. Both the KMO value and the results of the Bartlett's test of sphericity indicate that the data are suitable for factor analysis and have high validity.

3. Descriptive statistics

3.1 Basic Information of Respondents

Table 3 Basic Information Form of Respondents

project	category	Number of people	Proportion(%)
gender	male	23	26.44
	female	64	73.56
	Subtotal	87	100.00
identity	Current students	72	82.76
	graduate	3	3.45
	On-campus tutors	4	4.60
	off-campus tutors	3	3.45
	Teaching management personnel	5	5.75
	Subtotal	87	100.00
professional field	Preschool Education	21	24.14
	Mental health education	14	16.09
	Vocational and technical education (processing and manufacturing)	11	12.64
	Vocational and technical education (civil engineering and water conservancy)	9	10.34
	Subject teaching	32	36.78
	total	87	100.00

In this survey on the needs for improving practical teaching in full-time Master of Education programs, 87 valid questionnaires were collected. Statistical analysis of the respondents' basic information

clearly reveals the gender structure and overall distribution of the sample group. Regarding gender, female respondents accounted for 73.56%, and male respondents for 26.44%, a gender distribution largely consistent with the actual structure of the Master of Education student body. In terms of identity, current Master of Education students remain the main group, accounting for 82.76%; the survey also includes various stakeholders related to practical teaching, such as on-campus mentors, off-campus practical mentors, teaching management personnel, and a small number of graduates. The questionnaire sample exhibits good structural rationality in terms of gender, identity, and professional background, reflecting the needs for improving practical teaching management in full-time Master of Education programs at S University from multiple perspectives and disciplines. This structure facilitates the collection of opinions from different roles regarding the needs for improving practical teaching management, laying an important foundation for further analysis of the differences in participation and needs among different groups in practical teaching.

3.2 Overall Average

Table 4 Average demand for improving practical teaching management in full-time Master of Education programs at S University

Dimension	N	average value	Standard deviation	Evaluation results	analyze
Teaching objectives	87	3.613	1.04037	Upper-middle	The teaching objectives scored at a moderate level, indicating a clear overall direction, but there is still room for improvement in their alignment with professional development needs. Some students reported a gap between the practical objectives and their personal career development needs.
Basic principles	87	3.7816	0.90623	Upper-middle	The high scores reflect that educational principles and basic rules were well implemented in the practical teaching process. However, the slightly large standard deviation indicates differences in individual experiences, and some teachers and students believe that fairness and sustainability still need to be strengthened.
Teaching time	87	3.8103	0.97421	higher	The highest score in the teaching time dimension indicates that most students agree on the reasonableness of the practical time arrangement. However, a small number of students pointed out that

Dimension	N	average value	Standard deviation	Evaluation results	analyze
					the time arrangement conflicts with theoretical courses, which may affect the depth of practical experience.
Teaching Content (On-campus Practical Training)	87	3.636	1.06704	Upper-middle	The on-campus practical training score was moderate, indicating that the training content had a positive effect on cultivating basic teaching skills. However, the large standard deviation suggests that different majors have significantly different needs for practical training.
Teaching Content (Teaching Internship)	87	3.8084	0.89303	higher	The scores were similar to the teaching time, indicating that students generally recognized the value of the internship. Through observation and participation in teaching research, students gained initial practical understanding and experience in education and teaching.
Teaching Content (Teaching Practice)	87	3.6092	1.0964	Upper-middle	While teaching practice is a core component, the scores did not meet expectations, indicating that some students lacked systematic guidance and effective feedback during their practice. This is particularly evident in the integration of subject teaching with classroom management.
Teaching Content (Educational Study)	87	3.5862	1.10316	medium	The educational research dimension scored the lowest, indicating that research reflection and academic inquiry were weakened in practical teaching. Students' participation and sense of accomplishment in the research were low, suggesting that the design of this component needs further optimization.
Teaching Content	87	3.6552	1.03361	Upper-middle	The moderate score for industry practice indicates its limited role in the overall

Dimension	N	average value	Standard deviation	Evaluation results	analyze
(Enterprise Practice)					system. This is primarily due to low participation from students outside of vocational and technical education, meaning this component fails to fully reflect the practical needs of Master of Education students.
Teaching evaluation	87	3.8352	0.80031	higher	Teaching evaluation received the highest score, indicating that a relatively complete feedback mechanism has been established in practical teaching. Students generally believe that evaluation promotes their development, but some feedback suggests that the diversity and continuity of evaluation still need to be strengthened.
Guarantee Mechanism	87	3.6322	1.01416	Upper-middle	The guarantee mechanism scored at a moderate level, indicating that the resources, systems and support system for practical teaching have a certain foundation, but the stability and sustainability need to be further improved.

Overall, the average demand for improved practical teaching among full-time Master of Education students is between 3.6 and 3.8, indicating an "above-average" level, which is acceptable, but still significantly lower than "high-level." This suggests that the current practical teaching system can basically support the learning needs of graduate students, but there is still room for improvement.

1. Characteristics of the overall level

First, teaching evaluation (M=3.84, SD=0.80) and teaching time (M=3.81, SD=0.97) were the two dimensions with the highest scores, indicating that students generally agree on the rationality of the time arrangement and evaluation feedback in practical teaching. This reflects that the school has reached a certain level of maturity in system design and process supervision.

Secondly, the scores for educational research (M=3.59, SD=1.10) and teaching practice (M=3.61, SD=1.10) were relatively low, indicating that students were not very satisfied with the research reflection and core teaching practice components. This suggests that there are still issues of insufficient guidance and depth in the key areas that best reflect the practical abilities of Master of Education students.

Meanwhile, other dimensions such as basic principles (M=3.78), on-campus training (M=3.64), enterprise practice (M=3.66) and support mechanisms (M=3.63) are all at a medium level,

indicating that their functions have not been fully realized, showing a state of "having a certain foundation, but lacking systematic improvement".

2. Comparative analysis of each dimension

The score for teaching objectives (M=3.61) was slightly lower than that for basic principles (M=3.78), indicating that although the training objectives were clear, there were some deviations when they were implemented in the practical teaching, and the connection between the objectives and the principles was insufficient.

Internal differences in teaching content: Teaching observation (M=3.81) performed best, indicating that observation and teaching research activities could meet students' needs; however, educational research and teaching practice scored the lowest, indicating a lack of support for students in in-depth research and independent practice. The gap between different practical links shows that the design of the teaching content has a structural problem of "emphasizing observation and weakening research".

Supportive factors analysis: Teaching evaluation (M=3.84) was better than the support mechanism (M=3.63), indicating that students generally recognized the role of the feedback mechanism, but their satisfaction with "external support conditions" such as practical resources and institutional guarantees was insufficient. This means that further strengthening is still needed in terms of human resources, material resources, and institutional support.

Overall, the practical teaching system has relative advantages in terms of time allocation, teaching evaluation, and internship components, providing students with certain practical experiences and developmental support. However, it falls short in terms of educational research, the depth of internships, and support mechanisms, limiting the improvement of students' research and practical innovation abilities. Future efforts should focus on the following aspects: strengthening systematic guidance for teaching internships and educational research, enhancing the depth of reflection and research; optimizing the connection between teaching objectives and practical principles to ensure consistency between theory and practice; improving the support mechanisms for practical teaching, increasing resource allocation and long-term support; and further balancing the structure of different practical content to avoid over-emphasizing or weakening any single aspect.

3.3 Average Teaching Content of Practical Teaching in Full-time Master of Education Programs at S University

Table 5 Average value of practical teaching content in full-time Master of Education programs at S University

Dimension	Minimum value	Maximum value	average value	Standard deviation	Evaluation results	analyze
Teaching Content (On-campus	1.67	5	3.636	1.06704	Upper-middle	Students generally acknowledge the role of on-campus practical training in skill mastery,

Dimension	Minimum value	Maximum value	average value	Standard deviation	Evaluation results	analyze
Practical Training)						but they differ in their views on the systematic and innovative nature of the training content, as evidenced by a large standard deviation, indicating significant individual differences.
Teaching Content (Teaching Internship)	2	5	3.8084	0.89303	higher	The highest average value indicates that teaching observation is effective in helping students understand classroom teaching and teaching research activities, with high overall satisfaction and minimal fluctuations.
Teaching Content (Teaching Practice)	1.33	5	3.6092	1.0964	Upper-middle	Although teaching practice is a core component, it is greatly affected by the conditions of the internship school and the level of the supervising teachers. As a result, some students' evaluations are low, leading to the overall average level not reaching a high value.
Teaching Content (Educational Study)	1.33	5	3.5862	1.10316	medium	The lowest mean and the largest standard deviation indicate that students have differing opinions on educational research. Some believe that research helps improve

Dimension	Minimum value	Maximum value	average value	Standard deviation	Evaluation results	analyze
Teaching Content (Enterprise Practice)	1.67	5	3.6552	1.03361	Upper-middle	research skills, while others believe it lacks practical guidance and application value. While corporate practice can enhance professional skills to some extent, student feedback varies due to its limited reach and insufficient integration with the education sector.

Each sub -dimension of the teaching content ranged from 3.5 to 3.8, indicating that overall student satisfaction was above average, with no extremely low scores observed. Among these, teaching observation received the highest evaluation, suggesting that this stage has established a relatively stable practice model. In contrast, educational research and teaching internships had relatively lower average scores and larger standard deviations, reflecting significant differences in student experiences, which may be related to the amount of mentor guidance and practical resources available.

Meanwhile, although the average number of enterprise practice opportunities is not low, its coverage is limited because it is mainly concentrated in vocational and technical education majors, highlighting the gap in practical opportunities among students of different majors. The overall results suggest that while consolidating the advantages of teaching observation, schools should further improve the quality of educational research and internship components to achieve balanced development of practical teaching.

4. Analysis of semi-structured interview results

This study employed thematic analysis, following the steps of "open coding—axis coding—theme summarization" to organize and categorize interview data. After multiple rounds of coding and comparison of 12 valid interview transcripts, needs themes with high consensus were gradually extracted . The analysis results are as follows:

Table 6 Analysis Results of Interview Topics on Practical Teaching Needs of Full-time Master of Education Students at S University

Management Dimension	Core demand theme	Frequency	Summary of representative viewpoints	Demand-oriented explanation
Teaching objectives	Clearly practice-oriented	14	"Practical teaching should place greater emphasis on the professional competence and practical	Strengthen the consistency between goals and professional skills development.

Management Dimension	Core demand theme	Frequency	Summary of representative viewpoints	Demand-oriented explanation
			orientation of Master of Education students."	
	Integrating with the needs of the times	9	"Practical goals need to be re-examined in the context of digitalization and artificial intelligence."	Enhance the forward-looking nature and timeliness of our goals.
Basic principles	Standardization and Systematization	11	"The system exists, but the standards for its implementation are not uniform."	Strengthen the consistency between system design and implementation
	Weak coordination mechanism	8	"There is a lack of effective collaboration mechanisms between mentors both inside and outside the university."	Building a stable multi-entity collaborative system
Teaching time	Tight schedule	12	"Practice often conflicts with coursework and thesis deadlines."	Improve the coordination and flexibility of the schedule.
	Insufficient flexibility	7	"There is a lack of flexibility in adjusting different aspects of the practice."	Optimize the design of practice cycle and process
Teaching Content	Separation of on-campus and off-campus content	13	"The connection between on-campus training and off-campus practice is not close enough."	Strengthen the systematic integration of practical content
	Insufficient platform support	9	"The resources and support capabilities of the practice platform are limited."	Enhance platform support and resource guarantee
	Insufficient digital empowerment	6	"Digital tools are not fully utilized in practical teaching."	Promoting the integration of digital technology into practical teaching

Management Dimension	Core demand theme	Frequency	Summary of representative viewpoints	Demand-oriented explanation
Teaching evaluation	Single evaluation subject	15	"Evaluation mainly relies on the supervisor and lacks feedback from multiple parties."	Constructing a multi-participatory evaluation system
	Results-oriented	8	"Insufficient process evaluation and developmental evaluation."	Strengthen process and development orientation
Guarantee Mechanism	Insufficient institutional support	14	"Lack of unified management standards and quality monitoring."	Improve the institutional guarantee system
	Limited off-campus collaboration	10	"The depth of cooperation between practice bases is insufficient."	Strengthen collaboration between universities and local governments, and between universities and enterprises.
	Insufficient funding and resources	7	"Funding and equipment support affect the depth of practice."	Improve the efficiency of resource input and allocation

After conducting open-ended coding and thematic summarization of the interviewees' responses around six dimensions, it is clear that the practical teaching of full-time Master of Education programs presents structural problems and developmental needs in terms of improving the quality of education.

Overall, respondents generally acknowledged the core role of practical teaching in the Master of Education program, but noted significant shortcomings in areas such as objectives, systems, resources, and evaluation. The following is a comprehensive academic analysis from three perspectives: "synergy," "standardization," and "development."

1. Insufficient coordination

The semi-structured interviews revealed low communication frequency and insufficient motivation for collaboration between on-campus and off-campus mentors (10 interview topics). On-campus mentors focused on theoretical guidance, while off-campus mentors emphasized practical guidance. Differences existed in their guidance philosophies and requirements, preventing the formation of a shared guidance mechanism. Furthermore, the integration of on-campus practical training and off-campus internships was poor (13 interview topics), creating a disconnect between theoretical emphasis on on-campus training and practical emphasis on off-campus training. This lack of systematic top-level design

resulted in fragmented practical learning for students, hindering the organic integration of theory and practice. Simultaneously, limited resources and insufficient platform support at practice bases (9 interview topics), insufficient depth of cooperation between universities and local governments and enterprises, limited coverage of practice bases, and insufficient integration with the education sector hindered the formation of a collaborative education mechanism of "on-campus mentors + off-campus mentors + practice bases," thus restricting the breadth and depth of practical teaching.

2. Insufficient standardization

The questionnaire survey showed that the average score for the guarantee mechanism dimension was 3.63 (above average, N=87, SD=1.01416), indicating that the resources, systems, and support system for practical teaching have a certain foundation, but stability and sustainability need to be improved. Interview results further revealed that practical teaching lacks a unified management system (interview topic frequency 14 times), and the system support is inadequate, leading to inconsistent implementation standards and significant arbitrariness in management; the teaching schedule is tight and lacks flexibility (interview topic frequency 12 times), with prominent conflicts between practical training and internships. Some students reported that the educational internship period is too short, making it difficult to have in-depth experience and reflection, and thus failing to guarantee the depth of practice; the dual-mentor system lacks clear division of responsibilities and assessment mechanisms, making it difficult to guarantee the quality of guidance from both on-campus and off-campus mentors, resulting in guidance becoming merely a formality. Furthermore, although the teaching evaluation scored highly, it suffers from problems such as a single evaluation subject (interview topic frequency 15 times) and an overemphasis on results (interview topic frequency 8 times), failing to fully leverage the guiding role of evaluation and further highlighting the lack of standardized management.

3. Insufficient development

The interview results show that the utilization rate of digital tools and artificial intelligence (AI) technology in practical teaching is low (interview topic frequency 6 times), lacking deep integration with emerging educational concepts and failing to meet the needs of basic education reform in the digital age. The questionnaire results show that the educational research component scored the lowest (mean 3.5862, N=87, SD=1.10316) and had the largest standard deviation, indicating low student participation and sense of accomplishment in educational research, weakened cultivation of research reflection and academic inquiry abilities, and some students believing that the research lacked practical orientation and application value. At the same time, the practical teaching content lacks foresight, and digital skills training is insufficient, making it difficult to meet the career development needs of Master of Education students to improve their digital literacy and innovation capabilities. This differs from the interview viewpoint that "practical goals need to be integrated with information literacy" (interview topic frequency 9 times), and is ill-suited to the needs of basic education in the digital age for cultivating high-quality teachers.

Discuss

This paper takes full-time Master of Education students at S University as the research object. Using a hybrid research method combining questionnaires and semi-structured interviews, it systematically identifies three core issues in practical teaching management and precisely extracts three core improvement needs: "collaboration, standardization, and development." This section does not repeat the specific manifestations of the research results, but focuses on the deeper connotations, practical value, and theoretical logic of the three core needs. Combining the realities of local undergraduate universities with the requirements of basic education development in the digital age, it proposes specific and implementable policy paths, while also explaining the academic extension significance and practical application boundaries of the research results, providing in-depth reference for optimizing the practical teaching management of full-time Master of Education students in local undergraduate universities.

1. The underlying meaning and logical connection of the three core improvement needs

1.1 Collaborative Needs: Highlighting the Core Logic of "Collaborative Education" in Practical Teaching Management.

The essence of enhancing collaborative needs is to break the inherent dilemma of "dual separation between on-campus and off-campus" in the practical teaching of full-time Master of Education programs in local undergraduate universities, and to return to the essence of "practice-oriented and collaborative education" for professional master's degree students. Its core connotation is not simply "subject linkage", but rather to construct a diversified collaborative education system of "on-campus mentors + off-campus mentors + practice bases + management departments" through the triple collaboration of mechanisms, content and platforms, so that theoretical teaching and practical operation form a closed loop. The proposal of this need is in line with the core requirement of "theory to practice" in the training of Master of Education students, and also responds to the current basic education demand for high-quality teachers to "integrate knowledge and practice". It is also an inevitable choice for local undergraduate universities to maximize the educational effectiveness of practical teaching in the context of limited teachers and resources.

1.2 Normative requirements: Strengthening the "institutional guarantee" foundation for practical teaching management

The core of improving standardization is to address the "arbitrary and fragmented" nature of practical teaching management in local undergraduate universities through standardized and systematic institutional design, ensuring that practical teaching management is governed by rules and regulations. This is reflected in the standardization of the entire management process, from improving the institutional framework and optimizing timelines to the scientific design of assessments. Through the implementation of management functions such as planning, organizing, coordinating, and controlling, the scientific development of practical teaching management can be achieved. For local undergraduate universities, standardization is the foundation for improving the quality of practical teaching. Without a standardized

management system, collaborative education and innovative development are impossible. This need also becomes a key link connecting basic management with high-quality development.

1.3 Developmental needs: Grasp the "digitalization" trend of practical teaching management.

The essence of the developmental enhancement requirement lies in adapting the practical teaching management of full-time Master of Education programs to the dual needs of basic education reform and teacher professional development in the digital age, achieving a unity between "solving immediate problems" and "adapting to long-term development." Its core includes the application of digital tools and AI technology in practical teaching, as well as the forward-looking design of practical content and learning models. Essentially, it embodies the "continuous improvement" principle of the PDCA cycle, driving the transformation of practical teaching management from "passively responding to problems" to "proactively adapting to the times." This requirement breaks through the inherent thinking of traditional practical teaching management, closely integrating the training of Master of Education students in local undergraduate universities with the trends of digital transformation in basic education and teacher professional development, highlighting the timeliness and forward-looking nature of the research results.

The three core needs are not independent of each other, but form a logical connection of "foundation-core-guidance": standardization is the basic guarantee, collaboration is the core approach, and development is the guidance of the times. The three support each other and complement each other, together forming a complete logical system for improving the practical teaching management of full-time master of education programs in local undergraduate colleges and universities. It also provides a clear demand orientation for optimizing the practical teaching management of similar institutions.

2. Practical significance of the research results

2.1 Provide precise demand basis for optimizing the management of practical teaching in local undergraduate colleges and universities

This study, through quantitative and qualitative empirical research, accurately identifies three core needs that align with the characteristics of local undergraduate universities. Each need is clearly defined in terms of its specific manifestations and real-world pain points, ensuring that the optimization of practical teaching management is no longer "blindly implemented" but rather "demand-oriented and precisely targeted," effectively enhancing the pertinence and effectiveness of management optimization.

2.2 Enrich the research system of practical teaching management for professional degree postgraduates

Existing academic research on the practical teaching management of Master of Education programs largely focuses on diagnosing the current situation and proposing strategies, with a lack of systematic and empirical research on "demand enhancement," and even fewer studies combining the background of local undergraduate universities with the characteristics of the digital age. This study enriches the research findings on demand-related aspects of practical teaching management for professional master's programs in education management, and also provides a research framework and methodology that can be referenced for demand-related research on practical teaching management for other professional master's programs.

2.3 Connecting the supply and demand sides of basic education reform and the training of Master of Education students

The goal of full-time Master of Education programs is to supply high-quality teachers to basic education. The quality of their practical teaching directly determines the match between teacher supply and the needs of basic education. This study identifies three core needs that not only respond to the real demands of basic education for teachers in terms of "collaborative practice ability, standardized teaching ability, and digital teaching ability," but also point out key directions for improving practical abilities in Master of Education programs. This achieves a precise connection between the "training end" and the "demand end," promoting synchronized development between Master of Education programs and basic education reform.

3. Specific policy implementation methods

3.1 Establish a special organizational structure to solidify the organizational guarantee for the implementation of needs.

A PDCA management team for the practical teaching of full-time Master of Education students was established, with the core responsibilities of the team defined as "planning for the implementation of needs, supervising the execution, checking the results, and continuously improving". The team works according to the PDCA cycle and a collaborative education liaison position is set up, which is filled by a dedicated person appointed by the PDCA management team to ensure the efficiency of the linkage between multiple education subjects.

3.2 Improve the systematic institutional framework and consolidate the institutional foundation for the implementation of needs.

Guided by normative requirements, the PDCA management team spearheaded the development of the "Standardized Manual for Practical Teaching Management of Full-Time Master of Education Programs." This manual integrates three core requirements into the system design, covering the entire practical teaching process and ensuring clear institutional guidelines for implementing these requirements. It clarifies the standardized management details of the dual-mentor system, incorporating collaborative guidance into mentors' annual performance evaluations to fulfill collaborative requirements; it establishes flexible management methods for practical teaching time, optimizing practical time arrangements to avoid conflicts with theoretical courses, appropriately extending the educational internship period, and allowing each major to flexibly adjust practical components based on practical needs, thus fulfilling the requirement for optimized practical time; and it issues implementation standards for digital practical teaching, incorporating digital skills training into the compulsory content of practical teaching to fulfill developmental requirements.

3.3 Promote multi-dimensional implementation and accurately address three core needs.

The implementation system is structured as follows: Content Collaboration: Led by the PDCA management team, on-campus and off-campus mentors jointly develop the "Guideline for the Connection of Practical Teaching Content in Full-Time Master of Education Programs," ensuring seamless integration of on-campus training, teaching observation, off-campus internships, and educational research,

and clarifying the teaching focus and connection points of each stage; Guidance Collaboration: A "Dual-Mentor Joint Guidance System" is established, requiring on-campus and off-campus mentors to jointly develop student practice guidance plans, hold at least one joint guidance meeting per month, and jointly complete one student practice ability assessment per semester, achieving uniformity in guidance philosophy and standards; Platform Collaboration: Led by the university and promoted by the PDCA management team, a digital practical teaching collaboration platform is jointly built with local primary and secondary schools and educational institutions, integrating on-campus training resources, off-campus practice base resources, and teaching case resources to achieve resource sharing. Simultaneously, an online communication platform is established to ensure real-time interaction among the educational stakeholders.

3.4 Fulfilling developmental needs: Building a "digitalized" practical teaching system

We have built digital practical teaching and training labs, introducing smart teaching platforms, AI teaching simulation tools, and other equipment to provide students with hands-on digital teaching training and enhance their digital teaching abilities. We have also restructured the educational research model, promoting "practice-project-driven research," where a PDCA management team designs research projects based on real-world problems in basic education, with joint guidance from on-campus and off-campus mentors. Students are required to conduct research in conjunction with their internships, forming a closed-loop research process of "practice—research—reflection." Furthermore, we offer an elective course on "Enhancing Digital Teaching Abilities," inviting outstanding frontline teachers in basic education and digital teaching experts to teach. The course covers topics such as AI-assisted instructional design and digital teaching resource development, addressing students' shortcomings in digital skills.

4. Establish a diversified effectiveness evaluation system to promote continuous improvement in fulfilling needs.

A diversified effectiveness evaluation system led by the PDCA management team is established, with diversified evaluation subjects and evaluation indicators set around three core needs: the evaluation of normative needs focuses on the implementation of systems and the degree of standardization of management processes; the evaluation of developmental needs focuses on the implementation effect of digital teaching and the improvement of students' digital ability; the evaluation results are applied: the evaluation results are linked to the optimization plan of practical teaching management, and the evaluation results are also included as an important basis for the assessment of mentors and the evaluation of practical bases, so as to ensure the long-term effectiveness of the implementation of needs.

Summary and Recommendations

1. Summary

The three core improvement needs identified in this study—"synergy, standardization, and development"—reflect both the current state of practical teaching management for full-time Master of Education programs in local undergraduate universities and the development needs of basic education in the digital age. Underlying these needs are the core logics of "collaborative education, institutional

guarantees, and contemporary guidance," providing a clear direction for optimizing practical teaching management in local undergraduate universities. Guided by the PDCA cycle theory, a closed-loop approach—establishing a dedicated management team, improving the institutional system, promoting implementation across multiple dimensions, and establishing a diversified evaluation and improvement mechanism—can drive these three core needs from theory to practice, truly addressing the core pain points in the practical teaching management of full-time Master of Education programs in local undergraduate universities.

The research findings not only provide empirical support and practical solutions for optimizing practical teaching management at S University, but also offer valuable insights for similar local undergraduate universities, while enriching the research system on the needs of practical teaching management for professional master's degree programs. Improving the practical teaching management of full-time Master of Education programs is a continuous and dynamic process. Only by being guided by empirical needs, supported by classical theories, and utilizing closed-loop management can local undergraduate universities achieve a steady improvement in the quality of practical teaching, thereby supplying basic education with more high-quality, professional teachers who meet the needs of the times, and truly fulfilling the core function of Master of Education training in serving the reform and development of basic education.

2. Recommendations

2.1 Recommendations at the institutional level

Focusing on the three major needs of collaboration, standardization, and development, we will improve the institutional system and platform construction : 1. Establish and improve the management system for practical teaching, clarify the division of responsibilities and assessment mechanisms of the dual-mentor system, and standardize the management of the entire process of practical teaching; 2. Strengthen in-depth cooperation between universities and local governments, and between universities and enterprises, expand the scale of practical bases, build a digital practical teaching sharing platform, and promote the implementation of the collaborative education mechanism; 3. Formulate a digital teaching development plan, introduce AI-assisted teaching tools, and incorporate digital skills training into the practical teaching training program to adapt to the needs of the digital and intelligent era; 4. Optimize the allocation of practical teaching resources, ensure investment in practical teaching funds and training equipment, and provide solid support for the implementation of these needs.

2.2 Operational recommendations

Focusing on specific implementation stages, we promote the precise implementation of needs: 1. Mentor level: Establish a regular communication mechanism between on-campus and off-campus mentors, conduct joint guidance and lesson preparation to improve the quality of guidance; conduct regular mentor training to strengthen digital teaching capabilities and the ability to apply PDCA theory; 2. Practical teaching level: Optimize the connection of practical content, reconstruct the educational research model, adopt practical project-driven approaches to improve student participation; streamline interview citations, standardize annotations, and improve the credibility verification process for qualitative research; 3.

Assessment and evaluation level: Implement diversified and process-oriented assessments, strengthen the application of assessment results, and give full play to the guiding role of assessments; 4. Student level: Guide students to actively participate in digital skills training and educational research, clarify their own practical goals in conjunction with career development needs, and improve their practical abilities and research reflection abilities.

3. Limitations of the research

First, the study primarily focuses on master's degree students in education and their supervisors and administrators in certain regions, resulting in a relatively limited sample size and thus limiting the generalizability of the results. Second, the data in this study mainly comes from descriptive statistics from questionnaires and semi-structured interviews. While this achieves a combination of quantitative and qualitative analysis, it lacks longitudinal tracking data, making it difficult to fully reveal the dynamic changes in practical teaching over time. Third, the study's analysis of the differences in the needs for improving practical teaching management among full-time master's degree students in education across different majors is rather superficial, failing to conduct more targeted needs research based on the characteristics and training objectives of each major. Finally, this study has not yet explored the issues of practical teaching management for master's degree students in education from an international comparative and interdisciplinary perspective, leaving room for future research.

4. Future Research Directions

To address the limitations of this study, future research can be conducted in the following areas: First, expand the research sample by selecting local undergraduate universities of different types (public and private) in different regions of eastern, central, and western China to conduct cross-institutional comparative studies. This would verify the universality of the three core needs, while also exploring the differences in needs among different universities, and constructing a more universal system for improving practical teaching management needs. Second, conduct long-term tracking studies on the implementation effects of these needs. This would verify the implementation paths proposed in this study through practice, continuously tracking changes in practical teaching management and the improvement of practical abilities among Master of Education students after implementation, providing empirical evidence for the continuous optimization of needs implementation. Third, conduct needs research by major. Combining the characteristics and training objectives of different majors such as preschool education, mental health education, vocational and technical education, and subject teaching, targeted research on improving practical teaching management needs could be conducted, providing more targeted guidance for the precise optimization of practical teaching management for Master of Education students in different majors. Fourth, introduce an international comparative research perspective. By drawing on the experience of high-quality international Master of Education practical teaching management, and combining it with China's national conditions and the characteristics of local undergraduate universities, the needs system and implementation paths could be optimized, enhancing the international perspective and practical value of the research results.

References

Tang Weimin. (2018). **A Study on the Current Status and Training Model of Teaching Practice Ability of Full-time Master of Education Students—Based on a Survey and Analysis of Master of Education Training Institutions. Modern Education Management,** (1), 102–108.

Hua Chunyan. (2020). **Innovation of teaching practice ability training model for full-time Master of Education students - based on survey analysis of H University. Journal of Higher Education Research ,** 43(2), 118–124.

Liu Yuanyuan. (2021). **Research on optimization strategies for practical teaching management of full-time Master of Education students based on PDCA theory. Chinese Graduate Education,** (6), 72–78.

Li Hua. (2019). **Exploration of the Path to Cultivate Practical Ability of Master of Education Students. Education and Career,** (15), 96–101.

Liu Fang. (2020). **A study on the current situation and countermeasures of Master of Education education in the field of vocational education. Vocational and Technical Education,** 41(24), 85–90.

Wei Qing. (2022). **Theoretical research on the UBL practical teaching system for Master of Education students in the field of mental health. Chinese Graduate Education,** (8), 65–70.

Wang Tingting. (2021). **Research on the problems and countermeasures of the training of Master of Education in the field of vocational and technical education. China Vocational and Technical Education,** (21), 75–80.

Ye Fei. (2020). **Construction of Evaluation System for Practical Teaching Quality of Professional Master's Degree Graduate Students - An Empirical Study on Quality Inspection of Master of Education Training. Chinese Graduate Education,** (12), 55–61.

Han Manru. (2019). **Research on the archiving and information management of practical materials for professional master's degree students—taking professional master's degree students in education as an example. China Graduate Education,** (12), 62–66.

Wu Guoping, & Li Xiaohong. (2021). **Exploration of the application of smart teaching platform in practical teaching management. Educational Research,** 42(4), 123–129.

Shen Yun. (2020). **Application of action research in the practical teaching management of Master of Education programs. Education and Teaching Research,** 36(5), 45–50.

Darling-Hammond, L., Hyler, ME, Wojcikiewicz, S., & Rushing, J. (2025). **Design Principles for Teacher Preparation: Enacting the Science of Learning and Development.** Learning Policy Institute.

Biesta, GJ, & Burbules, NC (2004). **Pragmatism and educational research.** Bloomsbury Publishing USA.

Ord, J., & Leather, M. (2011). **The substance beneath the labels of experiential learning: The importance of John Dewey for outdoor educators. Australian Journal of Outdoor Education,** 15(2), 13–23.

Moen, R. (2009, September). **Foundation and History of the PDSA Cycle.** In Asian network for quality conference. Tokyo. https://www.deming.org/sites/default/files/pdf/2015/PDSA_History_Ron_Moen. Pdf (Vol. 2009).

Wren, D. A. (2001). **Henri Fayol as strategist: a nineteenth century corporate turnaround. Management Decision,** 39(6), 475-487.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ผลของการจัดการเรียนรู้แบบ SBLต่อความรู้ระบบหัวใจและหลอดเลือด และทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล

EFFECTS OF SIMULATION-BASED LEARNING ON CARDIOVASCULAR KNOWLEDGE AND ANALYTICAL THINKING SKILLS AMONG NURSING STUDENTS

อนุรักษ์ แสงจันทร์[1], ปานเพชร สกุลคู[2], สุภารัตน์ พิสัยพันธุ์[3]
Anurak Sangchan1, Panphet Sakulkoo [2], Suparat Phisaiphanth [3]

Corresponding Author E-mail: nu_rak13@bcnu.ac.th
Received: Dec 25, 2025; Revised: Feb 07, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินความรู้ด้านการพยาบาลผู้ป่วยโรคระบบหัวใจและหลอดเลือด และ (2) ประเมินการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลหลังการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง (Simulation-Based Learning: SBL) รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการการวิจัยเชิงทดลอง 2 กลุ่มและการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี จำนวน 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 50 คน และกลุ่มควบคุม 50 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบทดสอบวัดความรู้ แบบวัดการคิดวิเคราะห์ มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.79 และ 0.83 ตามลำดับ แบบสัมภาษณ์มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (Independent t-test)

ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการทดลอง กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีคะแนนเฉลี่ยความรู้และการคิดวิเคราะห์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงถึงความเท่าเทียมกันของพื้นฐานผู้เรียนก่อนได้รับการจัดการเรียนรู้ SBL ภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยการคิดวิเคราะห์สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่คะแนนความรู้ ของทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อมูลเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนา ความรู้จากการลงมือทำ การสรุปในขั้นตอนสุดท้ายของอาจารย์ การคิดวิเคราะห์ได้รับการพัฒนาจากการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลองเสมือนจริง ช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ผ่านการเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์จริง ร่วมกันวางแผน และตัดสินใจในสถานการณ์

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้, สถานการณ์จำลองเสมือนจริง, ความรู้, การคิดวิเคราะห์

[1,2,3]อาจารย์, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก
[1,2,3]Lecturer, Boromarajonani College of Nursing, Udon thani, Faculty of Nursing, Praboromarajchanok Institute

Abstract

The objectives of this research were to 1) assess nursing knowledge regarding the care of patients with cardiovascular diseases, and 2) evaluate the analytical thinking skills of nursing students following the implementation of Simulation-Based Learning (SBL). The study employed a mixed-methods research design, integrating a two-group quasi-experimental design with structured interviews. The sample consisted of 100 third-year nursing students from Boromarajonani College of Nursing, Udon Thani, selected through simple random sampling and divided equally into an experimental group (n=50) and a control group (n=50). The research instruments included a personal data record, a nursing knowledge test, and an analytical thinking scale, with Cronbach's alpha coefficients of 0.79 and 0.83, respectively. The structured interview guide yielded an Index of Item-Objective Congruence (IOC) of 0.86. Data were analyzed using frequency, percentage, standard deviation, and independent t-test.

The results revealed that prior to the intervention, there were no statistically significant differences in the mean scores of nursing knowledge and analytical thinking between the two groups ($p>.05$), indicating baseline equivalence. Post-intervention, the experimental group achieved significantly higher analytical thinking scores than the control group at the .05 level. However, no significant difference was observed in nursing knowledge scores between the two groups ($p>.05$). Qualitative data from the interviews indicated that students developed their knowledge through hands-on practice and the final debriefing session conducted by the instructor. Furthermore, the SBL process enhanced analytical thinking by bridging theoretical knowledge with realistic simulations, facilitating collaborative planning, and strengthening situational decision-making skills.

Keywords: Teaching Management, Simulation-Based Learning, Knowledge, Critical Thinking

บทนำ

การจัดการเรียนรู้ทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 เป็นการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้เนื้อหารายวิชาร่วมกับการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริงเน้นพัฒนา “ทักษะ 4C” ได้แก่ Critical thinking, Creativity, Communication และ Collaboration มีความสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้ตอบสนองต่อโลกที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Sarigoz. 2023: 198) เน้นการใช้ความรู้ในบริบทจริง กระบวนการวิเคราะห์ พิจารณา ประเมินและพัฒนาการคิดอย่างมีเหตุผล ในวิชาการพยาบาลจึงไม่เพียงต้องมีความรู้ทางทฤษฎีและทักษะการปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังจำเป็นต้องมี ทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจทางคลินิก (critical thinking and clinical decision-making) ซึ่งการคิดวิเคราะห์ถือเป็นสมรรถนะหลักของวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา สังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่ง และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอุดรธานี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติวิชาชีพ ที่มีสมรรถนะทักษะศตวรรษที่ 21 ในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพที่มีความเสี่ยงสูงและซับซ้อน อย่างไรก็ตามการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่เน้นการบรรยายหรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้สอนไปสู่ผู้เรียน มักมุ่งเน้นการจดจำและความเข้าใจในระดับพื้นฐาน ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน ~~ส่ง~~ผลให้เกิดช่องว่างระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีกับการนำไปใช้จริงในสถานการณ์ทางคลินิก

การพัฒนาบัณฑิตพยาบาลให้มีคุณลักษณะศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการเรียนรู้นอกจากพัฒนาความรู้ยังมุ่งเน้นพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทั้งทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ขวัญชัย ขัวนา, และธารทิพย์ ขัวนา. 2562: 19 - 20) งานวิจัยที่ผ่านมาสนับสนุนว่า SBL มีผลเชิงบวกต่อการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล สามารถสร้างประสบการณ์ใกล้เคียงสถานการณ์จริงในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจทางคลินิก โดยผู้ป่วยไม่เผชิญกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการเรียนรู้ของผู้เรียน (Watts, et al. 2021: 15) ช่วยส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของนักศึกษาพยาบาลอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดระดับสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในบริบทที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ที่ระบุว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและการสะท้อนคิดช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ (Kolb, & Kolb. 2005: 195) จากหลักฐานงานวิจัยที่ผ่านมารายงานว่า นักศึกษาที่เรียนด้วย SBL มีระดับการคิดวิเคราะห์สูงกว่าผู้ที่เรียนด้วยวิธีการสอนแบบดั้งเดิม (Shin, et al. 2015: 180 - 181; Kim, et al. 2016: 5 - 6) โดยเฉพาะการใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงสูง (high-fidelity simulation) ร่วมกับการอภิปราย (debriefing) อย่างมีโครงสร้างที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นสื่อการสอนที่มีประสิทธิภาพสูง

โรคระบบหัวใจและหลอดเลือด เป็นภาวะเฉียบพลัน อาการของผู้ป่วยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทำให้เกิดอันตรายต่อชีวิต นักศึกษาพยาบาลจึงต้องมีความรู้ที่แม่นยำในการแยกแยะอาการที่ไม่จำเพาะเจาะจง และสามารถปฏิบัติการพยาบาลภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้ ซึ่งการเรียนในห้องเรียนมักแยกส่วนความรู้ แต่การเรียนแบบ SBL ทำให้นักศึกษาต้องประมวลความรู้ทุกส่วนมาใช้พร้อมกันเพื่อแก้ปัญหาผู้ป่วยตรงหน้า การตัดสินใจบนฐานความรู้หากขาดความรู้เกี่ยวกับพยาธิสรีรวิทยา นักศึกษาจะไม่สามารถคาดการณ์แนวโน้มความรุนแรงของโรคได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย การจัดการเรียนรู้โดยการใช้ SBL ในการสอนระบบหัวใจและหลอดเลือดเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลจากเครื่องมอนิเตอร์ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ และอาการแสดงของผู้ป่วยในเวลาเดียวกัน โดยในสถานการณ์จำลอง นักศึกษาสามารถฝึกบริหารยาผิด หรือแปลผลผิดได้ เพื่อดูผลกระทบที่เกิดขึ้นและเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นโดยไม่มีใครได้รับอันตรายจริง ไม่เกิดอันตรายต่อผู้ป่วย จากหลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ว่าการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจทางคลินิก ตลอดจน

เพิ่มความเชื่อมั่นในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จริง (Shin, et al. 2015: 178 - 181) การฝึกฝนในสถานการณ์จำลองทำให้นักศึกษาได้ปรับปรุงทักษะของตนเอง มีความมั่นใจมากขึ้น และเกิดการมีส่วนร่วม โดยนักศึกษามีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมีลักษณะใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง ช่วยเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ฝึกทักษะปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก เห็นความก้าวหน้าของอาการผู้ป่วยตั้งแต่แรกรับจนถึงการดูแลต่อเนื่อง พร้อมได้รับข้อมูลป้อนกลับและการสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความรู้เชิงทฤษฎีของนักศึกษาพยาบาลได้ดีกว่าวิธีการสอนแบบดั้งเดิม (Shin, et al. 2015: 180 - 181; ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, และคนอื่น ๆ. 2565: 68 - 69) อีกทั้งช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจทางคลินิก โดยเฉพาะเมื่อใช้หุ่นจำลองที่มีสมรรถนะสูง (high-fidelity simulation) และออกแบบสถานการณ์จำลองที่สมจริง ซึ่งช่วยเสริมกระบวนการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ทำให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเข้าใจเนื้อหาได้ลึกซึ้ง (Kim, et al. 2016: 5 - 6; Nwokocha, et al. 2023: 553) นอกจากนี้ การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองร่วมกับการสะท้อนคิดหลังการจำลอง (debriefing) มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงประสบการณ์กับทฤษฎี วิเคราะห์การตัดสินใจ และปรับปรุงกระบวนการคิด ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ (Fanning, & Gaba. 2007: 118 - 120) แนวทางนี้จึงสอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิกสูง พร้อมรับมือกับระบบสุขภาพที่ซับซ้อนในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยที่ผ่านมาไม่ได้มีความสอดคล้องกันทั้งหมด งานทบทวนวรรณกรรมบางฉบับ พบว่าผลของ SBL ต่อการคิดวิเคราะห์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น รูปแบบของ simulation จำนวนครั้งในการเข้าร่วมกิจกรรม คุณภาพของ debriefing เครื่องมือที่ใช้วัดการคิดวิเคราะห์ และลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (Cant, & Cooper. 2017: 68 - 69) นอกจากนี้ ในบริบทของการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับผลของ SBL ต่อการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลในจำนวนจำกัด และยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนในเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จากเหตุผลดังกล่าว ร่วมกับอุปสรรคจากการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม เช่น ระยะเวลาที่มีจำกัดในการเรียนทฤษฎี ความไม่เพียงพอของสถานที่ฝึกปฏิบัติงาน ความเสี่ยงที่อาจเกิดกับผู้ป่วย และความไม่แน่นอนของประสบการณ์ที่นักศึกษาได้รับ จากปัญหาดังกล่าวทำให้นักศึกษาขาดทักษะและขาดความมั่นใจในการปฏิบัติการพยาบาล โดยเฉพาะเมื่อต้องปฏิบัติงานกับผู้ป่วยจริงในหอผู้ป่วย ในบางกรณีการฝึกทักษะเพื่อให้เกิดความชำนาญย่อมส่งผลดีกับผู้ป่วยและนักศึกษาในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์ที่กดดันและต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็ว ดังนั้นเพื่อพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง ต่อการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการเรียนรู้ด้วย SBL และกลุ่มที่ได้รับการเรียนการสอนตามปกติ ผลการศึกษานี้คาดว่าจะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนรู้พยาบาล และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับอาจารย์พยาบาลและสถาบันการศึกษาในการนำ SBL ไปใช้เป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อวัดความรู้การพยาบาลผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด จากการใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SBL
2. เพื่อประเมินการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลหลังจากใช้การจัดการเรียนรู้แบบ SBL

สมมติฐานการวิจัย

ความรู้และการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 ในกลุ่มที่มีการจัดการเรียนรู้แบบ SBL มีความแตกต่างจากกลุ่มที่เรียนด้วยรูปแบบปกติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดการเรียนรู้

ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์การจำลอง (Jeffries Simulation Theory) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ บริบท (context) ภูมิหลัง (background) การออกแบบ (design) ประสบการณ์จำลอง (simulation experience) ผลลัพธ์การเรียนรู้ (learning outcomes) การออกแบบแนวปฏิบัติทางการศึกษา โดยบริบทในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การกำหนดสถานการณ์ และเกณฑ์การประเมิน ภูมิหลังใช้เป็นตัวกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบสถานการณ์จำลองเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความถูกต้องตามหลักวิชา กำหนดบาทผู้เรียนและผู้สอน การลำดับเหตุการณ์จำลอง และการชี้แจงก่อน/หลังการจำลอง (pre-briefing/debriefing) ประสบการณ์การจำลองสถานการณ์ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อมแบบบูรณาการ การทำงานร่วมกัน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผลลัพธ์ของการจำลองสถานการณ์แบ่งออกเป็นสามประเภท ได้แก่ ผลลัพธ์ของผู้เข้าร่วม ผลลัพธ์ของผู้ป่วย และผลลัพธ์ของระบบ โดยการกำหนดประสบการณ์การจำลองถูกกำหนดให้เป็นแบบโต้ตอบ มุ่งเน้นผู้เรียน เน้นประสบการณ์ และมีการทำงานร่วมกัน (Jeffries. 2005: 97 - 103)

การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory: ELT) ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ผ่านวงจร 4 ขั้น ได้แก่ กระบวนการสร้างความรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนการเรียนรู้โดยการสังเกตอย่างไตร่ตรองภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ใหม่ การสรุปองค์ความรู้เชิงนามธรรม จากการบูรณาการข้อสังเกตผ่านประสบการณ์หรือลงมือกระทำจนเกิดความคิดรวบยอด และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ เป็นการจัดประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำจริงการได้รับประสบการณ์จริงหรือเสมือนจริง การไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้น การสร้างความเข้าใจหรือแนวคิดใหม่ และการนำความรู้ไปทดลองใช้ (Kolb, & Kolb. 2005: 195 - 196)

สรุป การเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านสถานการณ์การจำลอง เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาโดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง ที่เริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้จากบริบทของผู้เรียนและผู้สอน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์เสมือนจริงที่ปลอดภัย สะท้อนคิดและอภิปรายผลการปฏิบัติ และนำไปปฏิบัติในสถานการที่แตกต่าง

2. การจัดการเรียนรู้แบบ SBL (Simulation-Based Learning: SBL)

Jeffries (2005) อธิบายว่า SBL เป็นกลยุทธ์การสอนที่ใช้สถานการณ์เสมือนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (experiential learning) โดยผู้เรียนสามารถฝึกปฏิบัติ แก้ปัญหา และสะท้อนคิด (reflection) จากการกระทำของตนเอง ซึ่งช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะทางคลินิก และความมั่นใจ

การจัดการเรียนการสอนแบบสถานการณ์จำลองเสมือนจริง คือการส่งเสริมให้เกิดประสบการณ์ของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมทักษะการสื่อสารการทำงานเป็นทีม ผู้เรียนปฏิบัติการพยาบาลด้วยความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยลดความกลัว ความตื่นตระหนก และความเครียดและผู้สอนสามารถให้คำแนะนำได้ตลอดเวลา (วิชชุตา มัคสิงห์, และคนอื่นๆ. 2567: 107)

สรุป การจัดการเรียนรู้แบบ SBL เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงโดยผู้เรียนสามารถฝึกทักษะ ความรู้ การแก้ปัญหา โดยไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้ป่วยจริง และสะท้อนคิด (reflection) จากการกระทำของตนเอง ช่วยพัฒนาสมรรถนะทางคลินิก ส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง ลดความวิตกกังวลและมีความมั่นใจในการปฏิบัติหัตถการ

3. แนวคิดการพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์

การคิดวิเคราะห์ หมายถึง กระบวนการฝึกสมองด้วยกิจกรรมที่ท้าทายและหลากหลาย การรับรู้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างกระตือรือร้นและเชี่ยวชาญ ผ่านการสังเกต ประสบการณ์ และการสื่อสาร ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจลงมือทำ (Papathanasiou, et al. 2014: 283)

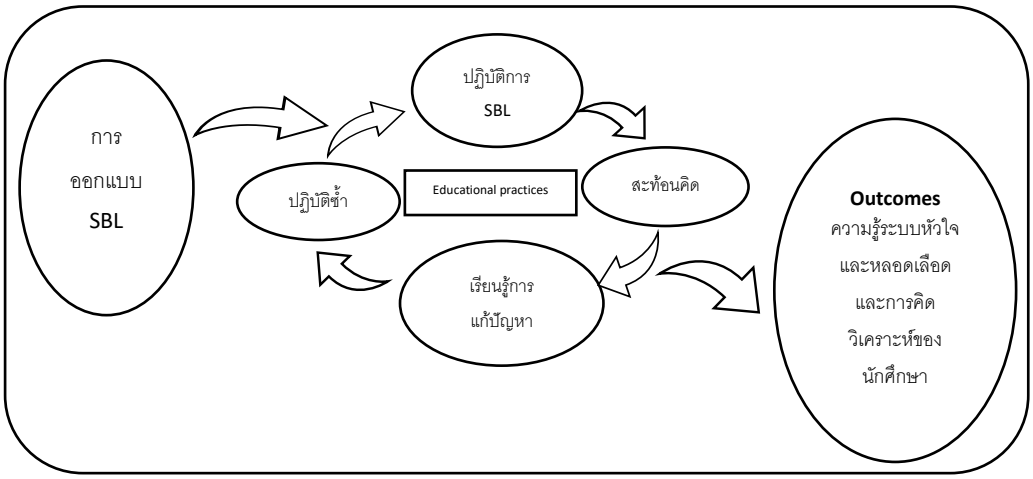
รุ่งนภา จันทรา, และคนอื่นๆ (2563). อธิบายกระบวนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ สะท้อนความคิด การสร้างความรู้และการประเมินผล ที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

สรุป การจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาความรู้ และการคิดวิคราะห์ เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติและประเมินข้อมูลที่รวบรวมได้อย่างรอบคอบเชี่ยวชาญ ผ่านการสังเกต วิเคราะห์ สังเคราะห์ การสื่อสาร ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจลงมือทำ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า การเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จำลองเสมือนจริง คือกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาโดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง แม้ในกรณีที่ไม่สามารถฝึกกับผู้ป่วยจริงในหอผู้ป่วยได้ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้จากบริบทของผู้เรียนและผู้สอน ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติในสถานการณ์เสมือนจริงที่ปลอดภัย สะท้อนคิดและอภิปรายผลการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้ การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ รวมทั้งช่วยพัฒนาสมรรถนะทางคลินิก การแก้ปัญหา และการตัดสินใจในภาวะวิกฤต การสร้างความเชื่อมั่นช่วยลดความวิตกกังวล และเพิ่มความมั่นใจในการทำหัตถการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยโดยนำทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านการจำลองสถานการณ์ของ Jeffries Simulation Theory ที่ประกอบด้วย บริบท ภูมิหลัง การออกแบบการสอน ประสบการณ์ในสถานการณ์จำลอง และผลลัพธ์ โดยการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การกำหนดสถานการณ์ และเกณฑ์การประเมิน โดยใช้ภูมิหลังความรู้ของผู้เรียนเป็นตัวกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ รวมถึงการออกแบบสถานการณ์จำลองเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความถูกต้องตามหลักวิชา กำหนดบาทผู้เรียนและผู้สอน การลำดับเหตุการณ์จำลอง และการชี้แจงก่อน/หลังการจำลอง (pre-briefing/debriefing) ประสบการณ์การจำลองสถานการณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นสภาพแวดล้อมแบบบูรณาการ การทำงานร่วมกัน เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผลลัพธ์ของการจำลองสถานการณ์แบ่งออกเป็นสามประเภท ได้แก่ ผลลัพธ์ของผู้เข้าร่วม ผลลัพธ์ของผู้ป่วย และผลลัพธ์ของระบบ โดยการกำหนดประสบการณ์การจำลองถูกกำหนดให้เป็นแบบโต้ตอบ มุ่งเน้นผู้เรียน เน้นประสบการณ์ และมีการทำงานร่วมกัน (Jeffries. 2005: 97-103) ร่วมกับกระบวนการเรียนรู้จากทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory: ELT) ของ Kolb & Kolb (2005) ที่กล่าวว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ผ่านวงจร 4 ขั้น ได้แก่ การได้รับประสบการณ์จริงหรือเสมือนจริง การไตร่ตรองสิ่งที่เกิดขึ้น การสร้างความเข้าใจหรือแนวคิดใหม่ และการนำความรู้ไปทดลองใช้ เมื่อผสานทั้ง 2 แนวคิดเข้าด้วยกัน โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ การสร้างสถานการณ์จำลอง การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การออกแบบการเรียนการสอน การกำหนดบทบาทผู้เรียนและผู้สอน การอธิบายระเบียบข้อบังคับและการปฏิบัติตัวในระหว่างปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์จำลอง และเมื่อเข้าสู่กระบวนการเรียนด้วยสถานการณ์จำลองเสมือนจริง และได้สะท้อนในสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติทั้งจากตัวเอง สมาชิกในทีม รวมถึงอาจารย์ผู้สอน ทำให้นักศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ระบบหัวใจและหลอดเลือด และการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา ที่เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยสรุปแผนภาพกรอบแนวคิดที่ผสานแนวคิดของ Jeffries Simulation Theory (Jeffries. 2005: 97-103) และ Experiential Learning Theory (Kolb, & Kolb. 2005: 195-196) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ประกอบด้วยการการวิจัยเชิงทดลอง 2 กลุ่ม (Experimental Research with 2 Groups) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ภายหลังจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ SBL เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดลุ่มลึก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ชั้นปีที่ 3 ภาคการศึกษาที่ 1 ที่กำลังศึกษาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 2 จำนวน 154 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ชั้นปีที่ 3 ภาคการศึกษาที่ 1 ที่กำลังศึกษาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ 2 ที่ผู้วิจัยดำเนินการแยกนักศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อใช้ในการทดสอบหาคุณภาพเครื่องมือ (Try out) สำหรับประชากรส่วนที่เหลือจำนวน 124 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (กรณีทราบจำนวนประชากรแน่นอน) และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 5% (e = 0.05) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{124}{1+124(0.05)^2} = 94.65$$

ได้จำนวณกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 95 คน เพื่อป้องกันการสูญหายระหว่างเก็บข้อมูล pre-post test และเพื่อความสะดวกในการแบ่งกลุ่มผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 5 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองจำนวน 50 คน กลุ่มควบคุม จำนวน 50 คน และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยอันดับแรก สุ่มห้องเรียน ได้ห้อง A เป็นกลุ่มทดลองและห้อง B เป็นกลุ่มควบคุม ลำดับถัดมาสุ่มเลขที่ของนักศึกษาในแต่ละห้องให้ได้ห้องละ 50 คน (ภายหลังการประเมินผลนักศึกษาจะได้เรียนรู้การเรียนแบบ SBL ครบทุกคน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1.1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย รหัสนักศึกษา ผลการศึกษาในรายวิชาการพยาบาลในปีก่อน

1.2 ข้อสอบวัดความรู้ เกี่ยวกับโรคในระบบหัวใจ เป็นข้อสอบอัตนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 18 ข้อ คะแนนเต็ม 18 คะแนน แบ่งเป็น การแบ่งระดับความรู้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความรู้ต่ำ ปานกลาง สูง ดังนี้ คะแนนน้อยกว่า ร้อยละ

60 มีความรู้ระดับต่ำ คะแนนร้อยละ 60-79 มีความรู้ระดับปานกลาง และคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความรู้ระดับสูง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.79 และนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ ด้วยคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson 20 : KR-20) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อสอบมีค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ อยู่ระหว่าง 0.21 - 0.54

1.3 แบบประเมินการคิดวิเคราะห์ ประกอบด้วย แบบประเมินการคิดวิเคราะห์ ที่มีลักษณะข้อคำถาม เป็นโจทย์สถานการณ์เกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด จำนวน 20 ข้อแต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิด ได้ 0 คะแนน มีคะแนนอยู่ระหว่าง 0-20 คะแนน แบ่งเป็น การแบ่งระดับความรู้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความรู้ต่ำ ปานกลาง สูง ดังนี้ คะแนนน้อยกว่า ร้อยละ 60 มีความรู้ระดับต่ำ คะแนนร้อยละ 60-79 มีความรู้ระดับปานกลาง และคะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป มีความรู้ระดับสูง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.83 และนำไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson 20 : KR-20) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.23 - 0.79

1.4 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างประกอบด้วย คำถามทั่วไปเกี่ยวกับความรู้สึกและความพึงพอใจ รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้แบบ SBL 3 ข้อ คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับการได้รับการพัฒนาทักษะด้านความรู้ และการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาจากการเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จำลองเสมือนจริง 2 ข้อ รวมทั้งสิ้น 5 ข้อคำถาม นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบค่าการหาความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.86

2. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่

2.1 สถานการณ์จำลองผู้ป่วยที่มีภาวะหัวใจเต้นผิดจังหวะ ได้แก่ การพยาบาลผู้ป่วยกล้ามเนื้อหัวใจขาด เลือดร่วมกับภาวะหัวใจเต้นผิดจังหวะชนิด Ventricular fibrillation (VF) ผ่านการการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 1.00

2.2 แบบประเมินทักษะการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการพยาบาลผู้ป่วยกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดร่วมกับภาวะหัวใจเต้นผิดจังหวะชนิด Ventricular fibrillation (VF) ครอบคลุมการประเมิน การวินิจฉัยและการวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผล จำนวน 11 ข้อ แบบประมาณค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับจาก 1 หมายถึง ไม่ได้ปฏิบัติทักษะนั้นๆ ถึง 5 หมายถึง ปฏิบัติทักษะถูกต้อง ครบถ้วน คะแนนรวมของแบบวัดอยู่ระหว่าง 11 ถึง 55 คะแนน การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี

2. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการวิทยาลัยให้เข้าเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบนักศึกษาเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยขอความร่วมมือในการวิจัยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ระยะเวลาที่เข้าร่วมการวิจัยและเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยชี้แจงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยพร้อมทั้งให้กลุ่มตัวอย่างอ่านเอกสารชี้แจงข้อมูลและขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย

3. เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนดำเนินการทดลอง (pre–test) ในกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มควบคุมโดยใช้แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับโรคหัวใจและแบบประเมินการคิดวิเคราะห์

4. ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลอง

4.1 ขั้นเตรียมการ

4.1.1 เตรียมทีมผู้สอน ประชุมทีมผู้สอนเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจตรงกัน จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เตรียมการอภิปรายสรุปและสะท้อนคิดหลังการเรียนให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซ้อมการใช้สถานการณ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อนใช้ดำเนินการสอนจริง และเตรียมแนวทางสรุปผลการเรียน (Debriefing)

4.1.2 การเตรียมผู้เรียน (Pre- Briefing) โดยแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 7-8 คน และบอกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ บทบาทผู้เรียน อธิบายสถานการณ์จำลอง อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม บุคคล กฎระเบียบ กติกาของการทดลอง การเคารพผู้ป่วย ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักการสื่อสารเพื่อรายงานข้อมูลของผู้ป่วย ถามความรู้สึกและความคาดหวังของผู้เรียนและเปิดโอกาสให้ซักถาม 30 นาที

4.2 ขั้นปฏิบัติการ (Simulation) ผู้เรียนปฏิบัติการพยาบาลภายใต้สถานการณ์จำลองที่กำหนด โดยการประเมินสภาพการระบุ ปัญหา และปฏิบัติการพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย

4.3 ขั้นอภิปราย (Debriefing) เป้าหมายคือต้องการให้แรงเสริมทางบวกแก่ผู้เรียนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ แบบสะท้อนคิดสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีมาสู่การปฏิบัติได้ การคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์โดยผู้สอนสะท้อนในสิ่งที่ผู้เรียนทำได้ดีและส่วนที่บกพร่อง ไม่ตำหนิแต่เน้นการให้กำลังใจและเสริมแรงทางบวก โดยให้นักศึกษาแสดงความรู้สึกต่อสถานการณ์ แสดงความรู้สึกต่อตนเอง อาจให้ผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มสังเกตการณ์ร่วมสะท้อนความรู้สึกและพฤติกรรม และผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นให้คิดว่าผู้เรียนความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากสถานการณ์จำลองไปใช้จริงอย่างไร ผู้สอนจะเน้นการนำไปใช้โดยใช้คำถามกระตุ้นให้คิดว่าผู้เรียนความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากสถานการณ์จำลองไปใช้จริงอย่างไร

4.4 ขั้นสะท้อนคิด (Reflection) นักศึกษาบอกข้อดี สิ่งที่ต้องปรับปรุง วิธีการแก้ไขปัญหา บอกสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่และสิ่งที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่อไป

5. สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบมีโครงสร้าง

6. เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการดำเนินการทดลอง (post–test) ในกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบวัดความรู้ และการคิดวิเคราะห์ภายหลังปฏิบัติการ (Simulation) 2 วัน หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2568 ถึง มกราคม พ.ศ. 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกรดเฉลี่ยรวมที่ผ่านมา คะแนนความรู้ก่อนและหลังใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วย วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ จำนวน ค่าเฉลี่ย และร้อยละ

2. ใช้การทดสอบที (Independent t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนของนักศึกษากลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลัง ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL

จริยธรรมวิจัย

วิจัยเรื่องนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี เลขที่ IRB.BCNU 09/2568 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2568

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปข้อมูลผลการศึกษารายวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในปีการศึกษาที่ผ่านมา ในกลุ่มทดลองมีระดับผลการเรียนเฉลี่ย 2.48 (min= 2.31, max= 3.50) กลุ่มควบคุมมีระดับผลการเรียนเฉลี่ย 2.60 (min= 2.21, max = 3.64) การเปรียบเทียบก่อนทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีคะแนนความรู้และการคิดวิเคราะห์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (t= .69, p-value= .49 และ t= .95, p-value= .34) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบคะแนนความรู้ และคะแนนการคิดวิเคราะห์ ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL โดยใช้การทดสอบที (Independent t-test) (n=50)

	$\bar{x}$	S.D.	t	P
คะแนนความรู้				
กลุ่มทดลอง	13.64	2.74	.69	.49
กลุ่มควบคุม	13.98	2.09		
คะแนนการคิดวิเคราะห์				
กลุ่มทดลอง	12.54	4.41	-.95	.34
กลุ่มควบคุม	13.38	4.40		

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง พบว่า กลุ่มทดลองมีความรู้และการคิดวิเคราะห์เพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความรู้และการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มทดลอง ก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติ paired t test (n=50)

ตัวแปร	คะแนนก่อนทดลอง		คะแนนหลังทดลอง		t	p value
	$\bar{x}$	(S.D.)	$\bar{x}$	(S.D.)		
คะแนนความรู้	13.48	2.82	15.88	2.06	5.49*	0.000
คะแนนการคิดวิเคราะห์	12.54	4.41	15.72	4.10	3.46*	0.001

* p-value < .05

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคะแนนความรู้และการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังทดลอง พบว่า คะแนนความรู้ของกลุ่มควบคุมเพิ่มขึ้นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value < .05) ในขณะที่คะแนนการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value > .05) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความรู้และการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มควบคุม ก่อนและหลังการทดลองด้วยสถิติ paired t-test (n=50)

ตัวแปร	คะแนนก่อนทดลอง		คะแนนหลังทดลอง		t	p value
	$\bar{x}$	(S.D.)	$\bar{x}$	(S.D.)		
คะแนนความรู้	13.98	2.09	15.62	1.80	4.51*	0.000
คะแนนการคิดวิเคราะห์	13.38	4.40	14.14	4.41	.97	0.336

* p-value < .05

4. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคะแนนความรู้และการคิดวิเคราะห์ภายหลังการจัดการเรียนรู้แบบ SBL ในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม พบว่า คะแนนการคิดวิเคราะห์ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 (t= 2.04, p-value < .004) ในขณะที่คะแนนความรู้ของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t= 88, p-value = .93) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ตารางเปรียบเทียบคะแนนความรู้ และการคิดวิเคราะห์ หลังการทดลองในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยใช้การทดสอบที (Independent t-test) (n=50)

	$\bar{X}$	S.D.	t	P
คะแนนความรู้				
กลุ่มทดลอง	15.66	2.65	0.88	.93
กลุ่มควบคุม	15.62	1.80		
คะแนนการคิดวิเคราะห์				
กลุ่มทดลอง	15.72	4.10	2.04*	0.04
กลุ่มควบคุม	14.02	4.22		

* p-value < .05

3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของกลุ่มทดลอง ภายหลังการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL พบประเด็นในการพัฒนาความรู้และการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา ดังนี้

ด้านความรู้ “การเรียนรู้ผ่าน Simulation ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้นเข้าใจได้ดีขึ้น เพราะการได้ ลงมือทำจริงและการเห็นผลลัพธ์ในสถานการณ์จำลองช่วยเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่เรียนมาโดยเฉพาะการลงมือทำและการฟัง feedback จากผู้สอนและเพื่อนร่วมกลุ่ม” “การได้ลงมือทำครับ ยิ่งได้ทำบ่อยยิ่งได้มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้นเข้าใจง่ายกว่าการฟังในห้อง” “เข้าใจดีขึ้น เพราะการที่เราได้ลงมือทำมันทำให้เรามองภาพออกว่าจะต้องทำสิ่งใดต่อ ทำให้เข้าใจขึ้น จากการที่ได้ลงทำและได้สะท้อนคิดหลังเรียนรู้” “การได้ลงมือปฏิบัติจริงและได้เห็นข้อบกพร่องของตนเอง” “ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะหลังจากที่ทดลองเสร็จมีการสะท้อนคิดกับอาจารย์ประจำช่วยให้เข้าใจเนื้อหาเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะหลังจากที่ทดลองเสร็จมีการสะท้อนคิดกับอาจารย์ประจำกลุ่มทำให้เราเข้าใจกลไกต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้เช่นการลงมือทำหรือว่าการฟังเสียงต่างๆ”

การคิดวิเคราะห์ ได้รับการพัฒนา “ได้ฝึกวิเคราะห์อาการและสถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อเชื่อมโยงกับความรู้ที่เรียนมา” “ได้เรียนรู้การใช้ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความสำคัญของการพยาบาล" “พัฒนาจากการคิดวิเคราะห์ว่าผู้ป่วยมาด้วยอาการณ์แบบนี้ น่าจะเป็นอะไร และจะคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไป” “วิเคราะห์ถึงลำดับการทำหน้าที่ของตนเองว่าควรที่จะทำอะไรก่อน" “คิดวิเคราะห์เกี่ยวกับ การวิเคราะห์เคส แก้ไขปัญหา ต้องลำดับการพยาบาล” “การวิเคราะห์ว่า EKG หรืออาการที่ผู้ป่วยมามันคืออะไรแล้วจะต้องทำสิ่งใดต่อไปเพื่อให้ผู้ป่วยรอด" “คิดวิเคราะห์ตามสิ่งที่เราประเมินว่าสามารถเกิดเป็นภาวะใดได้บ้าง และจุดไหนเป็นสิ่งที่อันตรายที่สุดต่อผู้ป่วย อะไรที่ต้องรักษาทันที” “ได้เชื่อมโยงอาการว่าอาการแบบนี้ควรทำอะไรหากทำแล่งมีผลดีผลเสียอย่างไร" “วิเคราะห์สถานการณ์บวกกับบทเรียนว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างไรเพื่อตัดสินใจ"

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ ภายหลังเรียนด้วย SBL พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนา ความรู้จากการลงมือทำทำให้เข้าใจง่ายขึ้น และการสรุปในขั้นตอนสุดท้ายร่วมกับอาจารย์ช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้ การคิดวิเคราะห์ได้รับการพัฒนาโดยการเชื่อมโยงความรู้กับเหตุการณ์ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันวางแผนการตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์สถานการณ์ผ่านการลงมือปฏิบัติ

การอภิปรายผล

จากการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ SBL เพื่อประเมินความรู้ระบบหัวใจและหลอดเลือดและการคิดวิเคราะห์ ของนักศึกษาพยาบาล สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ดังนี้

ความรู้การพยาบาลผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือด จากการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL พบว่าภายหลังการทดลองกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 0.88$, $p > .05$) ซึ่งการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL ที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาได้แสดงถึงการปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์เสมือนจริง โดยการทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ และให้นักศึกษาสะท้อนคิดร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มภายหลังปฏิบัติการพยาบาล โดยสะท้อนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ความรู้สึกในขณะนั้น สิ่งที่ควรปรับปรุง แนวทางการพัฒนาในอนาคต รวมถึงการเชื่อมโยงความรู้เกี่ยวกับโรคหัวใจในสถานการณ์ที่กำหนดเท่านั้น จึงทำให้ไม่ครอบคลุมหัวข้อความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโรคหัวใจทั้งหมด รวมถึงระยะเวลาในการสะท้อนคิดมีจำกัด จึงยังไม่เพียงพอที่จะทำให้คะแนนความรู้เพิ่มขึ้นสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยหลายงานที่พบว่าการเรียนรู้ด้วย SBL ไม่ได้มีประสิทธิภาพด้านความรู้ทฤษฎีมากกว่าการสอนแบบบรรยายในชั้นเรียน โดยเฉพาะในหัวข้อที่เน้นข้อมูลเชิงทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ (Murry, et al. 2025: 4 ; Shin, et al. 2015: 180 - 181) ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่ทำให้ผลการวิจัยไม่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ระยะเวลาในการเรียนในชั้นเรียน ระยะเวลาการติดตามผลที่สั้นเกินไป ทำให้การทบทวนความรู้เพิ่มเติมยังไม่เพียงพอที่จะทำให้คะแนนความรู้เพิ่มขึ้น (McGaghie, et al. 2010: 119 – 121) ประกอบกับเนื้อหาเยอะจึงทำให้การพัฒนาความรู้ในช่วงเวลาจำกัดทำได้น้อย รวมถึงการสะท้อนคิด ที่เป็นเพียงการทบทวนเหตุการณ์ทั่วไป ไม่ได้มีโครงสร้างที่ชัดเจน ทำให้การกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงประสบการณ์กับความรู้ทฤษฎีได้น้อย (Fanning, & Gaba. 2007: 119 - 121) สอดคล้องกับบริบทของการจัดการเรียนการสอนของรายวิชาภาคทฤษฎีที่เนื้อหาค่อนข้างเยอะในระยะเวลาจำกัด โดยเฉพาะเนื้อหาการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือดที่มีความซับซ้อนของพยาธิสภาพและการแปลผลคลื่นไฟฟ้าหัวใจ ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจเชิงลึก (Deep Learning) มากกว่าการฝึกทักษะในสถานการณ์จำลองระยะสั้น ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่การจัดการเรียนรู้ด้วย SBL ในการพัฒนาความรู้เชิงข้อเท็จจริงและความรู้เชิงมโนทัศน์ (Factual Knowledge & Conceptual Knowledge) ได้น้อยเมื่อเทียบกับการสอนเชิงบรรยายหรือการศึกษาทางทฤษฎีที่เน้น การบรรยายและการทำแบบฝึกหัดที่ตรงจุดวัตถุประสงค์ (Kim, et al. 2016: 5 - 6)

การคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลภายหลังใช้รูปแบบการเรียนรู้ด้วย SBL พบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL มีคะแนนการคิดวิเคราะห์สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t= 2.04$, $p\text{-value} < .004$) สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของการใช้ SBL ในการส่งเสริมการพัฒนาการคิดวิเคราะห์สำหรับนักศึกษา โดยการจัดการเรียนรู้แบบ SBL ที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ ปฏิบัติการพยาบาลในสถานการณ์เสมือนจริงที่กำหนด โดยที่นักศึกษาต้องเผชิญกับความกดดันและความซับซ้อนในสถานการณ์คลินิก ฝึกการแก้ปัญหา การตัดสินใจและทำงานเป็นทีม รวมทั้งได้สะท้อนคิด ทบทวนเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Al-Mugheed, et al. (2025) ที่ได้อธิบายว่าการเพิ่มขึ้นของคะแนนการคิดวิเคราะห์ในกลุ่มทดลองเกิดจากการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง และมีความปลอดภัย ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติได้ดีขึ้นและจำได้ยาวนาน ประกอบกับการชี้นำและการให้ข้อเสนอแนะของผู้สอน ในกระบวนการหลังฝึกในสถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นการสะท้อนพฤติกรรมวิเคราะห์การตัดสินใจ และการร่วมอภิปราย เป็นหัวใจสำคัญส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ (Decker, et al. 2021: 27-28) ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้เชิงลึก (deep learning) การคิดวิเคราะห์ กระบวนการตั้งคำถามและค้นหาคำตอบเพิ่มเติม ช่วยเพิ่มความมั่นใจและการเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติ อีกทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น (active engagement) ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นกระบวนการคิดระดับสูง (higher-order thinking) มากกว่าการสอนแบบบรรยายทั่วไป นอกจากนั้นการเผชิญสถานการณ์จำลองเสมือนจริง ต้องอาศัยการรวบรวมข้อมูล การตีความข้อมูล การตั้งสมมติฐาน และการตัดสินใจภายใต้

เงื่อนไขจำกัด ร่วมกับการสะท้อนคิด (debriefing) เพื่อทบทวน วิเคราะห์ และเชื่อมโยงประสบการณ์กับแนวคิดทางทฤษฎี ผลคือเกิดการทำความเข้าใจเชิงลึกและพัฒนาการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยหลายงานที่รายงานว่า การเรียนด้วย SBL มีประสิทธิผลในการพัฒนาการคิดวิเคราะห์ ทักษะการตัดสินใจ และการตัดสินเชิงคลินิก ช่วยเพิ่มความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ (critical thinking) และความมั่นใจของนักศึกษาพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญ (Shin, et al. 2015: 180 - 181; Kim, et al. 2016: 4 – 6; สุพิมล ขอผล, และคนอื่นๆ. 2562: 96 - 97) สอดคล้องกับบริบทการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ที่มีการปรับปรุงหลักสูตรโดยการเพิ่มชั่วโมงทดลองในรายวิชาการพยาบาล เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case Studies) ที่หลากหลายและมีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางคลินิกที่สำคัญและซับซ้อน อาทิ การแปลผลคลื่นไฟฟ้าหัวใจ และการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐานและขั้นสูง ซึ่งการฝึกทักษะช่วยให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจ ลดความประหม่า และสร้างความชำนาญผ่านการลงมือปฏิบัติซ้ำๆ (Deliberate Practice) ส่งผลให้เพิ่มความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ การนำไปใช้ในสถานการณ์จำลองเมือนจริงและสามารถบูรณาการองค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานจริงในหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงเป็นอีกหนึ่งหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนว่าการเรียนรู้ด้วยสถานการณ์จำลองเป็นรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล เพื่อช่วยลดช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติเมื่อต้องลงฝึกในหอผู้ป่วยจริง ซึ่งมีปัจจัยแวดล้อมที่ควบคุมได้ยาก เช่น ความคาดหวังของผู้ป่วย ภาระงานของพี่เลี้ยง และความเร่งด่วนของอาการเปลี่ยนเปลี่ยง การใช้ SBL จึงเป็นทางเลือกที่ปลอดภัย ให้นักศึกษาได้ฝึกการรวบรวมข้อมูลและการตัดสินใจเชิงคลินิก ก่อนที่จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหอผู้ป่วยจริง และควรถูกนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการดูแลผู้ป่วยในสถานการณ์จริงต่อไป อย่างไรก็ตามแม้ว่าในปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ด้วย SBL มีประโยชน์ ในอนาคตการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีเสริม (เช่น mixed reality/virtual simulation) จะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่น และอาจช่วยเตรียมผู้เรียนให้พร้อมก่อนเข้าสู่ใช้สถานการณ์เสมือนจริงกับหุ่นจำลองที่มีความเสมือนจริงสูง (High-fidelity simulation: HFS) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข□อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการเปรียบเทียบประสิทธิผลของรูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริง พบว่า กลุ่มทดลองที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบ SBL มีคะแนนเฉลี่ยการคิดวิเคราะห์สูงกว่านักศึกษาพยาบาลกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความรู้ในการพยาบาลผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือดระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. บูรณาการสถานการณ์จำลองเสมือนจริงเป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาหลักทางการพยาบาล โดยเฉพาะรายวิชาที่ต้องใช้การตัดสินใจทางการพยาบาล เช่น การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ และการพยาบาลในระบบหัวใจและหลอดเลือด เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ในบริบทสถานการณ์จริง

2. ออกแบบสถานการณ์จำลองให้มีความซับซ้อนและสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ เน้นปัญหาทางคลินิกที่มีความซับซ้อน เพื่อกระตุ้นการใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้เรียน

3. พัฒนากระบวนการสะท้อนคิด (debriefing) อย่างเป็นระบบ ใช้กรอบแนวคิดที่ชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทบทวนการกระทำ วิเคราะห์เหตุผลในการตัดสินใจ และเชื่อมโยงประสบการณ์จากสถานการณ์จำลองกับหลักการทางทฤษฎี เพื่อการพัฒนาการคิดวิเคราะห์

4. พัฒนาศักยภาพอาจารย์ผู้สอน SBL และการประเมินการคิดวิเคราะห์ ควรส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้รับการอบรมด้านการออกแบบสถานการณ์จำลอง และการใช้เครื่องมือประเมินการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้มีคุณภาพและเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวผลระยะยาวของการจัดการเรียนด้วย SBL เพื่อประเมินความสามารถในการคงอยู่ของการคิดวิเคราะห์ และการนำไปใช้จริงในการฝึกปฏิบัติทางคลินิกได้หรือไม่

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวการเปรียบเทียบรูปแบบและระดับความสมจริงสถานการณ์จำลองเสมือนจริงรูปแบบต่างๆ เช่น low-fidelity, high-fidelity simulation หรือ standardized patient เพื่อค้นหารูปแบบที่เหมาะสม

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวการพัฒนาเครื่องมือวัดการคิดวิเคราะห์ให้เหมาะกับบริบทขององค์กร

4. ควรศึกษาผลของ SBL ต่อความรู้และการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาลในวิชาอื่น เพื่อขยายขอบเขตองค์ความรู้และยืนยันความสม่ำเสมอของประสิทธิผลของรูปแบบการสอน SBL

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชัย ขัวนา, และธารทิพย์ ขัวนา. (2562). **การจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,** 16(73), 13-22.

ปราโมทย์ ถ่างกระโทก, และคนอื่นๆ. (2565). **ประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงในรายวิชาปฏิบัติการ รักษาโรคเบื้องต้นในนักศึกษาพยาบาล. วารสารพยาบาล,** 71(2), 64-71.

รุ่งนภา จันทรา, และคนอื่นๆ. (2563). **การพัฒนารูปแบบการสอนตามทฤษฎีการสร้างความรู้ในรายวิชาหลักการและเทคนิคการพยาบาล เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี.วารสารพยาบาลทหารบก,** 22(2), 212-220.

วิชชุตา มัคสิงห์, และคนอื่นๆ. (2567). **ผลของการเรียนโดยใช้สถานการณ์จำลองเสมือนจริงต่อความสามารถในการตัดสินทางคลินิกของนักศึกษาพยาบาล ในรายวิชาปฏิบัติการพยาบาลเด็กและวัยรุ่น. วารสารเกื้อการุณย์,** 31(1), 106-118.

สุพิมล ขอผล, และคนอื่นๆ. (2562). **การส่งเสริมทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลโดยการคิดสะท้อน. Nursing Journal CMU,** 46(1), 87–101.

Al-Mugheed, K., et al. (2025). **Effectiveness of a high-fidelity simulation in terms of cardiac auscultation knowledge and skills among nursing students. Medicine,** 104(40), e44970.

Cant, R. P., & Cooper, S. J. (2017). **Use of simulation-based learning in undergraduate nurse education: An umbrella systematic review. Nurse Education Today**, 49, 63–71.

Decker, S., et al. (2021). **Healthcare simulation standards of best practiceTM the debriefing process. Clinical simulation in nursing**, 58, 27-32.

Fanning, R. M., & Gaba, D. M. (2007). **The role of debriefing in simulation-based learning. Simulation in Healthcare,** 2(2), 115–125. https://doi.org/10.1097/SIH.0b013e3180315539

Jeffries, P. R. (2005). **A framework for designing, implementing, and evaluating simulations used as teaching strategies in nursing. Nursing Education Perspectives,** 26(2), 96–103.

Kim, J., et al. (2016). **Effectiveness of simulation-based nursing education depending on fidelity: A meta-analysis. BMC Medical Education,** 16,(152), 1-8. https://doi.org/10.1186/s12909-016-0672-7

Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). **Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education.Academy of Management Learning & Education,** 4(2), 193-212.

McGaghie, W. C., et al. (2010). **A critical review of simulation-based medical education research: 2003–2009. Medical Education**, 44(1), 50–63.

Murry, L. L., et al (2025). **Comparison of simulation-based learning and traditional teaching methods in neonatal resuscitation: A randomized controlled trial. Journal of Neonatal Nursing**, 31(3), 101646.

Nwokocha, T., et al. (2023). **The influence of heart failure high-fidelity simulation education based on NLN Jeffries simulation framework in the prelicensure nursing program: A quasi-experimental study. International journal of nursing sciences**, 10(4), 549–554. https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.09.019

Papathanasiou, I. V., et al. (2014). **Critical thinking: the development of an essential skill for nursing students. Acta Informatica Medica,** 22(4), 283.

Shin, S., et al. (2015). **Effectiveness of patient simulation in nursing education: Meta-analysis. Nurse Education Today,** 35(1), 176–182.

Sarigoz, O. (2023). **Teaching the 21st Century Learning Skills with the Critical Thinking Technique Based on the Argumentation Method. Educational Policy Analysis and Strategic Research,** 18(1), 196-218.

Watts, P. I., et al. (2021). **Healthcare simulation standards of best practiceTM simulation design. Clinical Simulation in Nursing**, 58, 14-21. https://doi.org/10.1016/j.ecns.2021.08.009

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' DIGITAL COMPETENCE UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ดนุพล อุตตมะ[1], จารุวรรณ เขียวน้ำชุม[2], สุมาลี ศรีพุทธรินทร์[3]
Danupol Auttama[1], Jaruwan Kheawnamchumt[2], Sumalee Sriputtarin[3]

Corresponding Author E-mail: jaruwan_jaru@npu.ac.th
Received: Jan 26, 2026; Revised: Feb 22, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2) ศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู (4) ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และ (2) แบบสอบถามสมรรถนะดิจิทัลของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) สมรรถนะดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ร่วมส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล การกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร, สมรรถนะดิจิทัลของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[1] Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University
[2] อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[2] Lecturer in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University
[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[3] Assistant Professor, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

Abstract

This research aimed to 1) examine and compare school administrators' transformational leadership, 2) examine and compare teachers' digital competence, classified by position status and school size, 3) investigate the relationship between administrators' transformational leadership and teachers' digital competence, and 4) examine the predictive power of administrators' transformational leadership on teachers' digital competence. The sample consisted of 260 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instruments included: (1) a questionnaire on administrators' transformational leadership with a reliability coefficient of 0.96, and (2) a questionnaire on teachers' digital competence with a reliability coefficient of 0.99. Data were analyzed using mean, standard deviation, independent-samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression.

The research results were found as follows: 1) Overall, administrators' transformational leadership was at a high level. Comparisons by position status and school size showed statistically significant differences at the .01 level. 2) Overall, teachers' digital competence was at a high level. Comparisons by position status and school size showed statistically significant differences at the .01 level. 3) Administrators' transformational leadership and teachers' digital competence were positively correlated at a moderately high level, with statistical significance at the .01 level. 4) Four dimensions of administrators' transformational leadership significantly predicted teachers' digital competence at the .01 level: vision and empowerment, learning and digital technology innovation, intellectual stimulation, and individualized consideration.

Keywords : Transformational Leadership of School Administrators, Teachers' Digital Competence, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษานั้น เป็นนโยบายของรัฐที่ต้องเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มุมมองของประชาชนให้มีแนวทางที่จะปรับวิธีคิดเข้ากับความเปลี่ยนแปลงของโลกโดยใช้กลไกด้านการศึกษาเข้ามาดำเนินการ เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการศึกษา ซึ่งการกำหนดนโยบายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาการศึกษา ตั้งแต่กระบวนการคิด วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแนวทางยุทธศาสตร์ ตลอดจนกฎหมายการศึกษาที่นำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางในการดำเนินการ อันจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษาของชาติบรรลุผลสำเร็จต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2565: 18 - 19)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยผู้นำที่สามารถจูงใจบุคลากร ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจภายในในการพัฒนาและปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Northouse. 2018: 7 - 8) ลักษณะของผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลยังส่งผลให้ครูมีความมั่นใจในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและระบบสารสนเทศทางการศึกษา (Bass & Riggio. 2006: 188) ซึ่งเอื้อต่อการออกแบบกิจกรรมเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ ในบริบทของประเทศไทย พบว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดสรรทรัพยากรและส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีอย่าง Google Classroom, Microsoft Teams หรือ Canva for Education มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ครูมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ยิ่งผู้บริหารมีบทบาทในการสนับสนุน สร้างแรงบันดาลใจ และผลักดันการใช้เทคโนโลยีเท่าไร ก็ยิ่งเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของครูให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

ในยุคของการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับสถานศึกษาซึ่งมีครูเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ การมีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) จึงกลายเป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูต้องมี เพื่อสามารถออกแบบการเรียนรู้ ใช้เครื่องมือเทคโนโลยี และสื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2564: 1 - 2) สมรรถนะดิจิทัลของครูไม่เพียงส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังมีความเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนานวัตกรรมในห้องเรียนอีกด้วยอย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูไม่ได้เกิดขึ้นจากความพยายามของครูเพียงลำพัง แต่ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยี สนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัล และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ มัตติกา ผาลี, ไชยา ภาวะบุตร, และจินดา ลาโพธิ์ (2567) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำครูในยุคดิจิทัลมีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการวิชาการและการจัดการเรียนรู้อย่างยิ่ง เมื่อครูรวมพลังทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการร่วมมือเกื้อกูลและเสริมความเข้มแข็งในการพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน รักษาสิ่งที่ดีให้คงอยู่และสร้างสรรค์แนวทางใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครู องค์ประกอบสำคัญได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อนครูสู่ความเป็นมืออาชีพ การเป็นผู้นำด้านการสอนที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม การริเริ่มและนำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนหรือองค์กร และการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง จากผลการวิจัยของไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาทม และสุมัทนา หาญสุริย์ (2563: 110) พบว่า การจัดการศึกษาสอดคล้องกับยุค “ประเทศไทย 4.0” ตามนโยบายของรัฐบาล บุคลากรทางการศึกษาควรบูรณาการและทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยพัฒนานวัตกรรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา การปฏิรูปการศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพครูมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการติดตาม ประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่า มาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ได้ระดับคุณภาพ 2 ซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ ในมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารงานด้านวิชาการ ได้ระดับคุณภาพ 2 ซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ และ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ได้ระดับคุณภาพ 3 ซึ่งอยู่ในระดับดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. 2567: 11) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมบุคลากรที่มีความสามารถให้พัฒนาตนเองซึ่งผู้บริหารจะต้องนำเอาความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ มาใช้ควบคู่กับการบริหารงาน มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามหลักการบริหารแล้ว ย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยได้ทั้งคนและงานในที่สุด การบริหารก็จะประสบความสำเร็จ ซึ่งมีการพัฒนาคุณภาพในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางพัฒนา เพื่อยกระดับผลการดำเนินการ ประกอบกับใช้หลักการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยสร้างภาคีเครือข่ายองค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเข้ามามีบทบาท ในการร่วมมือพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนำมาใช้ใน การปฏิบัติงานได้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. 2567: 8)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ข้อสารสนเทศที่ได้จะช่วยสร้างแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคผันผวน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไปเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานและพัฒนาคุณภาพ ของการศึกษาเขาก็ต้องมีให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ที่สามารถใช้ต่อยอดเพื่อพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของการศึกษาได้ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

มัทนา วังถนอมศักดิ์ (2561: 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้ตาม โดยทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถของผู้ตามให้สูงขึ้น พร้อมยกระดับความต้องการของผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่าความคาดหมาย

ไชยยา ภาวะบุตร (2565: 318) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจที่เกินปกติ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การเกิดความเข้าใจ ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเอกภาพ สร้างแรงจูงใจ เสริมกำลังใจและประสานความสามัคคี เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน อีกทั้งให้คำปรึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะดิจิทัลของครู

1. ความหมายของสมรรถนะดิจิทัลของครู มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

Koehler & Mishra (2020: 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู หมายถึง เทคโนโลยี (Technology) เข้ากับ ความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge) และ ความรู้ด้านวิธีการสอน (Pedagogical Knowledge) อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งแนวคิดนี้เรียกว่า TPACK Model (Technological Pedagogical Content Knowledge)

Tondeur et al. (2020: 121) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเป้าหมายทางการเรียนรู้ และเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน ทั้งในด้านการเตรียมการสอน การจัดการเรียนรู้ การประเมินผล และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียนโดยครูต้องมีความสามารถในการคัดเลือก ออกแบบ บูรณาการ และสะท้อนผลการใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562: 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการเข้าถึง เข้าใจ วิเคราะห์ ประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อการจัดการเรียนรู้ การสร้างสื่อ การสื่อสาร และการพัฒนาตนเอง รวมถึงการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้กับผู้เรียนอย่างมีจริยธรรม ปลอดภัย และสร้างสรรค์

ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2563: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและมีจริยธรรม เพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูจะต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ การเลือกใช้ และการผลิตสื่อดิจิทัล ตลอดจนมีจรรยาบรรณในการใช้งานสื่ออย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง การสื่อสาร และการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของผู้เรียน โดยครูสามารถเลือกใช้ ออกแบบ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีจริยธรรมและสอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 244 คน และครู จำนวน 2,350 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,594 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน และครู จำนวน 170 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ได้มาโดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง โดยศึกษาทบทวนเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้ แบบสอบถามถูกจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ ขนาดสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) แบ่งเป็น

5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.32-0.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

2. แบบสอบถามสมรรถนะดิจิทัลของครู ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.66-0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และเลือกใช้วิธีวิเคราะห์เฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามในฐานะเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล จึงได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และคำนวณค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรายการคำถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) (สมนึก ภัททิยธนี. 2567: 218) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบเป็นอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.34	.52	มาก	3
2. ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ	4.39	.49	มาก	1
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.30	.60	มาก	5
4. ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล	4.33	.50	มาก	4
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ	4.29	.42	มาก	6
6. ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	4.36	.43	มาก	2
รวม	4.28	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.29-4.39) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}$ = 4.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X}$ = 4.29)

1.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.53	0.46	4.24	0.52	4.42**	.01
2. ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	0.51	4.33	0.47	2.26**	.01
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	0.58	4.22	0.59	3.12**	.01
4. ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล	4.45	0.51	4.28	0.48	2.73**	.01
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ	4.37	0.46	4.25	0.39	2.25**	.01
6. ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	4.47	0.45	4.31	0.41	2.88**	.01
รวม	4.46	0.39	4.27	0.38	3.80**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนก เป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	4.98	2	2.49	9.76**	.01
	ภายในกลุ่ม	65.65	257	0.26		
	รวม	70.63	259			
2. ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.55	2	1.27	5.40**	.01
	ภายในกลุ่ม	60.55	257	0.24		
	รวม	63.10	259			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	5.57	2	2.78	8.10**	.01
	ภายในกลุ่ม	88.36	257	0.34		
	รวม	93.93	259			
4. ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.38	2	1.19	4.94**	.01
	ภายในกลุ่ม	61.81	257	0.24		
	รวม	64.19	259			
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	0.58	3.37*	.05
	ภายในกลุ่ม	44.40	257	0.17		
	รวม	45.56	259			
6. ด้านกการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	0.07	0.36	.70
	ภายในกลุ่ม	48.62	257	0.19		
	รวม	48.76	259			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.23	2	1.12	7.65**	.01
	ภายในกลุ่ม	37.45	257	0.15		
	รวม	39.68	259			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 การวิเคราะห์ปรสมรรถนะดิจิทัลของครู ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ สมรรถนะดิจิทัลของครู โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะดิจิทัลของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	4.34	0.38	มาก	3
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน	4.29	0.50	มาก	7

สมรรถนะดิจิทัลของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
3. ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	4.41	0.38	มาก	1
4. ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ	4.30	0.44	มาก	6
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี	4.38	0.43	มาก	2
6. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล	4.33	0.45	มาก	4
7. ด้านจรรยาบรรณในการใช้สื่อ	4.31	0.47	มาก	5
รวม	4.34	0.35	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.29-4.41) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี ($\bar{X}$ = 4.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน ($\bar{X}$ = 4.29)

2.2 เปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะดิจิทัลของครู	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	4.44	0.39	4.29	0.37	3.00**	.01
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน	4.40	0.50	4.25	0.49	2.43**	.01
3. ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	4.52	0.38	4.35	0.36	3.47**	.01
4. ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ	4.42	0.44	4.24	0.43	3.25**	.01
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี	4.49	0.41	4.32	0.39	3.00**	.01
6. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล	4.43	0.46	4.28	0.44	2.65**	.01
7. ด้านจรรยาบรรณในการใช้สื่อ	4.47	0.45	4.31	0.41	1.68*	.05
รวม	4.44	0.36	4.29	0.32	3.52**	.01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของครู ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจรรยาบรรณในการใช้สื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

สมรรถนะดิจิทัลของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	0.82	5.66**	.01

สมรรถนะดิจิทัลของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ภายในกลุ่ม	37.39	257	0.15		
	รวม	39.04	259			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2.16	2	1.08	4.43**	.01
	ภายในกลุ่ม	62.73	257	0.24		
	รวม	64.89	259			
3. ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.15	2	1.08	7.80**	.01
	ภายในกลุ่ม	35.41	257	0.14		
	รวม	37.56	259			
4. ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	.88	2	0.44	2.27	.11
	ภายในกลุ่ม	49.78	257	0.19		
	รวม	50.66	259			
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	3.44*	.05
	ภายในกลุ่ม	49.31	257	0.19		
	รวม	50.63	259			
6. ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	6.06**	.01
	ภายในกลุ่ม	50.91	265	0.20		
	รวม	53.31	267			
7. ด้านจรรยาบรรณในการใช้สื่อ	ระหว่างกลุ่ม	5.17	2	2.59	12.88**	.01
	ภายในกลุ่ม	51.61	257	0.20		
	รวม	56.78	259			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.73	2	0.86	7.59**	.01
	ภายในกลุ่ม	29.23	257	0.11		
	รวม	30.96	259			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 สมรรถนะดิจิทัลของ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านพบว่า ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี ด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ด้านจรรยาบรรณในการใช้สื่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะดิจิทัลของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะดิจิทัลของครู พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}= .79) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
X_1	1.00	.69**	.82**	.78**	.40**	.31**	.87**	.53**	.79**	.58**	.34**	.34**	.40**	.35**	.60**
X_2		1.00	.79**	.74**	.36**	.21**	.83**	.47**	.75**	.53**	.28**	.30**	.29**	.31**	.53**
X_3			1.00	.78**	.42**	.31**	.90**	.62**	.82**	.59**	.34**	.33**	.38**	.37**	.63**
X_4				1.00	.41**	.25**	.86**	.50**	.97**	.60**	.32**	.27**	.29**	.28**	.59**
X_5					1.00	.68**	.66**	.70**	.41**	.61**	.65**	.63**	.57**	.57**	.74**
X_6						1.00	.55**	.61**	.26**	.53**	.66**	.63**	.58**	.53**	.68**
X							1.00	.72**	.87**	.73**	.53**	.51**	.52**	.50**	.79**
Y_1								1.00	.53**	.80**	.56**	.56**	.59**	.56**	.82**
Y_2									1.00	.57**	.33**	.28**	.29**	.28**	.60**
Y_3										1.00	.61**	.60**	.65**	.61**	.86**
Y_4											1.00	.70**	.68**	.62**	.81**
Y_5												1.00	.70**	.61**	.80**
Y_6													1.00	.77**	.84**
Y_7														1.00	.81**
Y															1.00

4. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่พยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครู เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีค่าสูงไปต่ำได้ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ (X_5) ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล (X_6) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล (X_4) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 74 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .18 ดังตารางที่

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรพยากรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ตัวแปรพยากรณ์		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	X_1	1.00	.69**	.82**	.78**	.39**	.31**
2. ด้านแรงจูงใจเชิงสร้างแรงบันดาลใจ	X_2		1.00	.79**	.74**	.35**	.21**
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	X_3			1.00	.76**	.42**	.32**
4. ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล	X_4				1.00	.41**	.25**
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ	X_5					1.00	.68**
6. ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	X_6						1.00

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก สอดรับทิศทางเชิงนโยบายที่เร่งให้โรงเรียนยกระดับสมรรถนะดิจิทัลครูและปรับระบบงานให้รองรับการเรียนรู้เชิงสมรรถนะภายใต้ Thailand 4.0 และแผนพัฒนาบุคลากรของ สพฐ. (พ.ศ. 2568–2570) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและการนำแผนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงเอื้อให้ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ จัดสรรทรัพยากรพัฒนาวิชาชีพ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องในมิติการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2568: 2-8) สอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ร่วมสมัย ซึ่งพัฒนา/ทดสอบหลักสูตรเสริมภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารโรงเรียนไทย พบว่าการยกระดับวิสัยทัศน์และการเสริมพลัง การกระตุ้นทางปัญญา การใส่ใจรายบุคคล การเรียนรู้นวัตกรรมดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพร้อมขององค์กรในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครู (Sinchai Suwanmanee., et al. 2023: 159 - 160) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ อนันตพัฒน์ และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567: 1) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพร ต่ายตระกูล (2566: 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามสถานภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นสูงกว่าครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงขับเชิงนโยบายและกรอบสมรรถนะระดับชาติ นานาชาติ ถูกถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการของโรงเรียนอย่างจริงจังหลังโควิด-19 ทำให้ผู้บริหารมองเห็นความคืบหน้าเชิงโครงสร้าง (วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมดิจิทัล ระบบติดตาม) ชัดเจนกว่าครูที่เผชิญบริบทห้องเรียนรายวัน (UNESCO. 2023: 4) รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทำให้บทบาทด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์ การเสริมพลัง การกระตุ้นทางปัญญา และการดูแลรายบุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริหารรับรู้ความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงมากกว่า (Sinchai Suwanmaneeet al. 2025: 3) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วีระจิตสกุลงาม และกรรณิกา ไวโสภา (2567: 740) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนควรมุ่ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) สมรรถนะทางวัฒนธรรม สร้างความเข้าใจร่วมด้านค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม (2) การจัดการความรู้ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารควบคู่กับการพัฒนาทักษะสังเกตและคิดวิเคราะห์ (3) การสร้างความกลมเกลียว ยอมรับความคิดเห็นเพื่อนร่วมงาน มีเมตตาและปรารถนาดี (4) วิสัยทัศน์แบบองค์รวม กำหนดวิสัยทัศน์ เข้าใจสังคมปัจจุบันและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอนาคต และ (5) ความท้าทายเชิงปรับเปลี่ยน พัฒนา EQ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี คิดสร้างสรรค์ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความพร้อมเชิงโครงสร้างและทรัพยากรที่แตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนใหญ่และใหญ่พิเศษ มักมีงบประมาณ อัตรากำลัง และโครงสร้างสนับสนุนหน่วยเทคโนโลยี การนิเทศภายใน วง PLC ข้ามกลุ่มสาระ ที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนเชิงระบบ ทำให้พฤติกรรมผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารปรากฏชัดกว่ากลุ่มขนาดเล็ก ช่วงเวลาการกระจายและการซึมซับนวัตกรรมไม่เท่ากัน โรงเรียนขนาดกลางและเล็กอาจยังอยู่ระยะเริ่มต้นของการนำนโยบาย/เทคโนโลยีใหม่ไปใช้จริง จึงรับรู้ความเข้มแข็งของภาวะผู้นำต่ำกว่า (UNICEF EAPRO. 2024: 86) ภาระงานและบทบาทผู้บริหารต่างตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเล็กต้องรับภาระงานปฏิบัติการมาก ทำให้เวลาสำหรับบทบาทกำหนดวิสัยทัศน์ กระตุ้นทางปัญญา และเอาใจใส่รายบุคคลลดลง เมื่อเทียบกับโรงเรียนใหญ่ที่มีทีมสนับสนุน (ทิศนา แขมมณี. 2566: 120) สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ อนันตพัฒน์ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567: 1) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ

บริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก แรงขับเชิงนโยบายด้านดิจิทัลและหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ถูกถ่ายทอดสู่โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการพัฒนาครูเชิงระบบและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2567: 73) และโครงการอบรม/แพลตฟอร์มทรัพยากรดิจิทัลและการสนับสนุนเชิงโครงสร้างหลังโควิด-19 ช่วยยกระดับทักษะการเลือกสรร ออกแบบการสอน และประเมินผลด้วยดิจิทัลของครู รวมถึงบทบาทภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่กำหนดวิสัยทัศน์ เสริมพลัง และติดตามผล ทำให้การใช้เทคโนโลยีสอดคล้องเป้าหมายการเรียนรู้มากขึ้น การขับเคลื่อน PLC การนิเทศเชิงโค้ชภายในโรงเรียน ทำให้การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติและการแก้ปัญหาเชิงชั้นเรียนด้วยดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงสะท้อนคะแนนสูงในทุกมิติ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์. 2562:105) สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ สิทธิศักดิ์ (2563: 77 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรในระดับมากที่สุดมี 2 ปัจจัย ได้แก่ (1) ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยที่กำหนดให้สมรรถนะการรู้ดิจิทัลเป็นส่วนหนึ่งของอัตลักษณ์บัณฑิตและเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น และ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกคือการระบาดรุนแรงของโรคติดเชื้อที่กระตุ้นความตื่นตัวและเร่งการปรับตัวเข้าสู่สังคมและยุคดิจิทัลมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนใหญ่และใหญ่พิเศษมักมีงบประมาณ อุปกรณ์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทีมเทคนิค และระบบสนับสนุนการพัฒนาครูที่ครบกว่า จึงนำเทคโนโลยีไปใช้ได้ลึกและสม่ำเสมอ ขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากรและภาระงานส่งผลให้ การรับรู้สมรรถนะดิจิทัลของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (UNESCO. 2023: 6) นอกจากนี้ ความเข้มแข็งของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงและการนิเทศภายใน ในโรงเรียนขนาดใหญ่เอื้อต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล การเสริมพลังครู และการติดตามผลด้วยข้อมูล ทำให้เกิดผลการพัฒนาเป็นรูปธรรมมากกว่า (Sinchai Suwanmaneeet al. 2025: 3) ขณะเดียวกันแม้มีการถ่ายทอด นโยบายหลักสูตรฐานสมรรถนะและแพลตฟอร์มกลาง ลงสู่พื้นที่ แต่จังหวะการซึมซับนวัตกรรมยังต่างกันตามบริบทและขนาดสถานศึกษา จึงสะท้อนความเห็นที่ต่างกันระหว่างกลุ่มขนาดโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2567:5 - 7) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ AlAjmi (2022: 112) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการบูรณาการเทคโนโลยีของครูในบริบทหลังโควิด-19

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะดิจิทัลของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กระทรวงศึกษาธิการ (2566: 3 - 4) ได้ออกประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2566 หนึ่งในข้อนโยบายที่สำคัญการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดสมรรถนะการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) โดยการพัฒนานี้ต้องเริ่มจากการพัฒนาครูในสถานศึกษา และต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนจึงจะสามารถปรับระบบการบริหารนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของครูในลำดับต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของวิจัยของปิยพร ต่ายตระกูล (2566: 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันกับสมรรถนะดิจิทัลของครูในระดับสูง

3. การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครู มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .86 ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันทำนายสมรรถนะดิจิทัลของครู ได้ร้อยละ 74 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์และการเสริมพลังทำให้ครูเห็นทิศทางเป้าหมายดิจิทัลที่ชัด และได้รับอำนาจ/ทรัพยากรในการลงมือปฏิบัติ ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีเชื่อมกับผลลัพธ์ผู้เรียนได้จริง (Sinchai Suwanmanee. et al. 2023: 159 - 160) รวมถึงการเรียนรู้นวัตกรรมดิจิทัลของผู้บริหาร ทำให้บทบาทผู้นำเป็นแบบอย่างและสนับสนุนการเข้าถึงแพลตฟอร์ม/สื่อดิจิทัล ลดอุปสรรคการยอมรับเทคโนโลยีของครู การกระตุ้นทางปัญญา ผ่านโจทย์พัฒนา/การใช้ข้อมูลห้องเรียน ช่วยยกระดับการออกแบบการสอนดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา (UNESCO. 2023: 6) และการเอาใจใส่รายบุคคล ผ่านโค้ช/นิเทศเฉพาะราย ทำให้ครูต่างระดับความพร้อมได้รับการหนุนที่เหมาะสม จึงพัฒนาสมรรถนะได้ทั่วถึงมากขึ้น ผลรวมของกลไกเหล่านี้ทำให้แบบจำลองมีความสามารถพยากรณ์สูงทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น แรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจัยของปิยพร ต่ายตระกูล (2566: 78) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทุกด้านร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะดิจิทัลของครูได้ร้อยละ 65.40

ข้อเสนอแนะ

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีจุดอ่อนในด้านวิสัยทัศน์และการเสริมพลังอำนาจ โดยเฉพาะความสามารถในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรกล้าคิด-กล้าลงมือทำ ข้อเสนอเชิงนโยบายคือกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลที่กระชับและตรวจวัดได้ แปลงเป็นเป้าหมายรายไตรมาสพร้อมตัวชี้วัดผลลัพธ์ผู้เรียน เชิงปฏิบัติ ควรสร้างความปลอดภัยทางจิตใจใน PLC นิเทศแบบกัลยาณมิตร มอบอำนาจตัดสินใจระดับห้องเรียน จัดทรัพยากร แพลตฟอร์มที่พร้อมใช้ และโค้ชรายบุคคล พี่เลี้ยงข้ามห้อง เชิงระบบ เพื่อยกระดับความมั่นใจและแรงจูงใจของครูอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลจากการศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของครู พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของครูอ่อนที่สุด คือ ด้าน การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน โดยเฉพาะการออกแบบกิจกรรมที่คำนึงบริบทและความแตกต่างของผู้เรียนร่วมกับเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ทุกแผนการสอนบูรณาการเทคโนโลยีบนฐานบริบทผู้เรียน ควบคู่การพัฒนาวิชาชีพแบบปฏิบัติจริงที่จบด้วยแผนสอนต้นแบบรายบุคคล

1.3 ผลจากการศึกษา พบว่า ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเสริมพลังอำนาจ ด้านการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการเอาใจใส่รายบุคคล ดังนั้น จึงควรส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในทั้ง 4 ด้านให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นกลไกในการยกระดับและพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู ในระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาที่สามารถขยายผลสู่เขตพื้นที่อื่น ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ในการยกระดับศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). **นโยบายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ.** สืบค้นจาก https://www.moe.go.th

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับปรับปรุงตามงบประมาณที่ได้รับจัดสรร).** สืบค้นจาก สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ: https://bic.moe.go.th/images/stories/pdf/แผนปฏิบัติราชการฯ-2566-ฉบับปรับปรุงตามที่ได้รับจัดสรร.pdf

ขนิษฐา วีระจิตสกุลงาม, และ กรรณิกา ไวโสภา. (2567). **ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**, 7(5), 703–721. สืบค้นจาก https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/5561

จิราวรรณ อนันตพัฒน์, และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). **The Relationship Between Tranformational Leadership of School Administrators and Personnel Mangement in Digital Era of In School Under Bankok Metropolitan Krngthontai Group. The Journal of Sirindhornparidhat,** 25(2), 1–11.

ไชยา ภาวะบุตร, สุรัตน์ ดวงชาทม, สุมัทนา หาญสุริย์. (2563). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,** 9(33), 1-11. สืบค้นจาก https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=842

ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2563). **การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครู. วารสารครุศาสตร์อิเล็กทรอนิกส์ (An Online Journal of Education)**, 15(2), 1–11

ทิศนา แขมมณี. (2566). **ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** (พิมพ์ครั้งที่ 26). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10 (แก้ไขเพิ่มเติม). สุวีริยาสาส์น.

ปิยพร ต่ายตระกูล. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.** [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2562). **สร้างนวัตกรรมบนฐานการวิจัย PLC&Logbook**. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มัตติกา ผาลี, ไชยา ภาวะบุตร, และจินดา ลาโพธิ์. (2566). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูยุคดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม**, 7(5), 146–162.

มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2561). **ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัทเพชรเกษมพริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด.

สายฝน สวัสเอื้อ. (2566). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** [ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา] มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมนึก ภัททิยธานี. (2567). **การวัดผลการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 14 (ฉบับปรับปรุง). กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2567). **รายงานผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.** สืบค้นจาก https://www.nkp1.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). **กรอบ/แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567).** กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). **นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561–2580.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **สมรรถนะดิจิทัลของครูไทยในยุคดิจิทัล.** สืบค้นจาก https://backoffice.onec.go.th

อมรรัตน์ สิทธิศักดิ์. (2563). **สมรรถนะการรู้ดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 38**(4), 61–81. https://doi.org/10.14456/jiskku.2020.22

AlAjmi, M. K. (2022). **The impact of digital leadership on teachers' technology integration during the COVID-19 pandemic in Kuwait. Education and Information Technologies**, 27(4), 4951–4970.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Psychology Press.

Koehler, M. J., & Mishra, P. (2020). **What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? Contemporary Issues in Technology and Teacher Education,** *9*(1), 60–70.

Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). SAGE Publications.

Sinchai Suwanmanee, Suntaree Wannapairo, Chatchawan Chumruksa, Chintana Kasinant, Wilaipin Kaeopheng Khanchai Sae-Tae and Jongkonwan Pisitphunphorn. (2023). **Transformational leadership development for school administrators emphasizing area potential with learners' science, math, and technology competencies in education sandbox, Thailand. Cogent Social Sciences,** 9(1), 2179740.

Tondeur, J., Roblin, N. P., van Braak, J., Voogt, J., & Prestridge, S. (2020). **Teachers' professional development for integrating digital technology: A review of the literature. Educational Technology Research and Development**, 68(4), 1–23.

UNESCO. (2023). **Guidance on digital learning for all.** UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/

UNICEF East Asia and Pacific Regional Office. (2024). **Teachers' digital literacy in the East Asia and Pacific region: Spotlight on Cambodia, China, Lao PDR, Solomon Islands and Vanuatu**. UNICEF. https://www.unicef.org/eap/

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

NEW NORMAL LEARNING MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS AFFECTING TEACHERS' WORK HAPPINESS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วัชระ กฐินสมมิตร์[1], จารุวรรณ เขียวน้ำชุม[2], สุมาลี ศรีพุทธรินทร์[3]
Watchara Katinsommit[1], Jaruwan Kheawnamchumt[2], Sumalee Sriputtarin[3]

Corresponding Author E-mail: jaruwan_jaru@npu.ac.th
Received: Jan 12, 2026; Revised: Feb 22, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 2) ศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู 4) ศึกษาศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวม 265 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และ (2) แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 2) ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกใน ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ4) ตัวแปร การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ร่วมส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 89

คำสำคัญ : การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่, ความสุขในการปฏิบัติงานของครู, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

[1]นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[1] Graduate Student of Educational Administration and Development Program, Faculty of Education, Nakhon Phanom University
[2] อาจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[2] Lecturer in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University
[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม
[3] Assistant Professor, Educational Administration and Development, Faculty of Education, Nakhon Phanom University

Abstract

This research aimed to 1) examine and compare new normal learning management in educational institutions, classified by respondents' status and school size, 2) examine and compare teachers' work happiness, classified by position and school size, 3) investigate the relationship between new-normal instructional management in schools and teachers' work happiness, and 4) examine the predictive power of new-normal instructional management in schools on teachers' work happiness. The sample consisted of 265 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The research instruments were: (1) a questionnaire on new-normal instructional management in schools, with a reliability coefficient of .94; and (2) a questionnaire on teachers' work happiness, with a reliability coefficient of .95. Data were analyzed using mean, standard deviation, independent-samples t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) Overall, new-normal instructional management in schools was at a high level. When comparing by position and school size, the overall results showed no significant differences. 2) Overall, teachers' work happiness was at a high level. When comparing by position and school size, the overall results showed no significant differences. 3) New-normal instructional management in schools was positively correlated with teachers' work happiness at a high level, with statistical significance at the .01 level. and 4) Four dimensions of new-normal instructional management jointly predicted teachers' work happiness (Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2): learning measurement and evaluation, support and development, instructional management, and learning unit design. Together, these predictors explained 89% of the variance in teachers' work happiness

Keywords : New Normal Learning Management, Teachers' Job Satisfaction Competence, Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และพฤติกรรมของผู้เรียนที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ต้องปรับตัวเข้าสู่ “วิถีใหม่” หรือ New Normal Education อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2567: 243) ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) การเรียนรู้แบบยืดหยุ่น (Flexible Learning) และการเรียนรู้ในวิถีปกติใหม่ มีรูปแบบและแนวทางหลัก 3 ประการ ได้แก่ การเรียนรู้ในชั้นเรียน การเรียนรู้ผ่านการออกอากาศทางโทรทัศน์ และการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนออื่น ๆ เพื่อทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การสนับสนุนและการพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ออนไลน์ เนื่องจากผู้เรียนส่วนใหญ่มีอุปกรณ์ดิจิทัลและสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ อีกทั้งยังเน้นการเรียนรู้ผ่านการทำโครงงานที่บูรณาการองค์ความรู้หลากหลายตลอดจนการเรียนรู้ที่ปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล หรือการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เรียนด้วย (วิทยา นนท์นภา. 2567: 25)

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องปรับตัว ปรับรูปแบบและพัฒนายกระดับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยต้องสร้างและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถ ผสมผสานวิชาการด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และจากวิกฤตโควิด-19 ที่กระตุ้นให้ทุกองค์กรและทุกคน ต้องเร่งปรับตัว เพื่อความอยู่รอดทั้งเรื่องการเพิ่มและพัฒนาทักษะต่างๆ(Re Skills, Up Skills, New Skills) พร้อมรับมือวิถีชีวิตใหม่ (สมพร ปานดำ. 2564: 61) การเรียนรู้วิถีใหม่ เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานที่สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบตามแนวคิดและประสบการณ์ของผู้สอน ตลอดจนความสามารถของผู้เรียน ตัวอย่างเช่น การนำการสอนออนไลน์มาผสมผสานกับสาระและรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ โดยอาจบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีบนเว็บ ผสมผสานกับวิธีการสอนหลายรูปแบบ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน (ICT) ควบคู่กับการเรียนในชั้นเรียนแบบเผชิญหน้า และเชื่อมโยงเทคโนโลยีการสอนเข้ากับการฝึกปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้จากการทำงาน ทั้งนี้แม้ว่าวิธีการดังกล่าวจะได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แต่มีข้อสังเกตว่าการสอนแบบออนไลน์เพียงอย่างเดียวอาจให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนค่อนข้างจำกัด เนื่องจากผู้เรียนอาจไม่สนใจหรือขาดวินัยในตนเอง ดังนั้นในการจัดการเรียนรู้ลักษณะนี้จึงควรมีการสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ระบบติวเตอร์ เพื่อช่วยเสริมและค้ำจุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (เทื้อน ทองแก้ว. 2563: 3) กล่าวได้ว่า การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่นั้นเป็นการผสมผสานเทคโนโลยี และนวัตกรรมกับการจัดการสอนวิธีอื่น ๆ เข้ามาใช้ร่วมกันเพื่อยกระดับการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ในฐานะกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา โดย พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ กล่าวว่าการดำเนินงานจะยึดกรอบรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 และ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พร้อมขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลภายใต้แนวคิด “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และสื่อสารด้วยคำว่า “เรียนดี มีความสุข” ทั้งนี้การยกระดับคุณภาพการศึกษาควรเริ่มจากความสุขของผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง เพราะเมื่อมีความสุขจะส่งผลให้เรียนดีขึ้น และเมื่อเรียนดีขึ้นก็ยิ่งเพิ่มความสุขมากขึ้น จึงเน้นความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ควบคู่กับมาตรการ ลดภาระงานครู เช่น ปรับการประเมินวิทยฐานะให้ลดขั้นตอนและมุ่งผลลัพธ์ผู้เรียน ส่งเสริมการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาอย่างโปร่งใส ป้องกันการซื้อขายตำแหน่ง แก้ปัญหาหนี้สิน และสนับสนุนอุปกรณ์การสอนและสวัสดิการครู (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566: 13 – 15)

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาเป็นฐานสำคัญของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพงาน เพราะเมื่อรู้สึกทำงานแล้วมีความหมายและได้รับการสนับสนุน จะเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (OECD. 2025: 94) รายงานระดับนานาชาติชี้ว่าความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานและการมีส่วนร่วม (engagement) เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การทำงานและความยั่งยืนขององค์กร (Gallup. 2024: 16) ในทางกลับกัน ความเครียดจากงานและปัจจัยเสี่ยงในที่ทำงาน

สามารถบั่นทอนสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน จึงควรมีมาตรการเชิงระบบทั้งการป้องกันและการส่งเสริม (World Health Organization [WHO]. 2022 : 95) WHO ยังเน้นให้สถานที่ทำงานจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ ลดความเสี่ยงจากงาน และมีการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้คนทำงานอยู่ดีและทำงานได้ (WHO. 2022) นอกจากนี้ เอกสารเชิงนโยบายร่วม WHO และองค์การแรงงานระหว่างประเทศเสนอกรอบปฏิบัติที่ช่วยให้องค์กรนำแนวทางสุขภาพจิตในที่ทำงานไปใช้ได้จริง (World Health Organization & International Labour Organization [ILO]. 2022: 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในพื้นที่ โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมโรงเรียนทั้งในเขตเมืองและพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้แนวทาง “ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. 2567: 11) จากข้อมูลในแผนพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่พบว่า โรงเรียนหลายแห่งในพื้นที่ยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงทรัพยากร และความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ในวิถีใหม่ โดยเฉพาะครูที่มีภาระงานมากและขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ในบริบทดังกล่าว “ความสุขในการปฏิบัติงานของครู” จึงกลายเป็นประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางในการสนับสนุนครูได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้การพัฒนาการศึกษาในพื้นที่บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา พบว่าการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ ในสถานศึกษามีแนวโน้มส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตลอดจนสนับสนุนการวางแผนพัฒนาสมรรถนะของครูผ่านการประยุกต์ใช้แนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง อันนำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

การทบทวนวรรณกรรม

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่

1. ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ กระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุกด้านอย่างเต็มศักยภาพ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การจัดการเรียนรู้คือชุดของการดำเนินการที่ผู้สอนวางแผนและนำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาแบบองค์รวมของผู้เรียน ดังนั้น นักวิชาการหลายท่านจึงได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Bradley (2021: 92) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง เครื่องมือทางเทคโนโลยีที่มีฟังก์ชันการทำงานที่ก้าวไปไกลกว่าการสอนในชั้นเรียน โดยครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ การติดตามผลการเรียน การจัดการเรียนการสอนแบบปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียน (personalized instruction) และการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีปฏิสัมพันธ์

Rosário & Dias (2023: 43) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยครูทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) และผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความถนัด ความสนใจ และบริบทของผู้เรียน

ศุภลักษณ์ ทองจีน (2560: 6) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวรอันเนื่องมาจากประสบการณ์

ทิศนา แขมมณี (2561: 120) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การวางแผนการสอนอย่างมีระบบครอบคลุมการเตรียมเนื้อหา กิจกรรม วิธีการสอน สื่อ ตลอดจนการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้สูงสุด

กุลิสรา จิตรชญาวณิช (2562: 2) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้สอนดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้ไปจนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และความสามารถ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

ความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครูเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ครูอยากพัฒนาการศึกษา มีแรงจูงใจเชิงบวกในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษาขับ เคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษารวมทั้งให้ความหมายความสุขในการปฏิบัติงานของครูไว้กว้างขวางแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Montuori et al (2022: 14214) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและความเป็นอยู่เชิงบวกที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความอิ่มเอมใจจากการทำงาน การรับรู้ความพึงพอใจทางอารมณ์ และสถานะที่ให้ความรู้สึกดีเมื่อปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน

กมลทิพย์ ใจเที่ยง และวรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563: 75) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกและความรู้สึกที่ดีของบุคลากร อันเกิดจากทั้ง ปัจจัยภายใน และ ปัจจัยภายนอก ของการทำงาน เช่น การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง การมีความเป็นอยู่ที่ดี การเป็นคนดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ การตระหนักรู้ตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ การเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ การสร้างความสุขในที่ทำงานจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานและธรรมชาติของมนุษย์ มีความสัมพันธ์อันดี เรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อม ตลอดจนเข้าใจเนื้อหางานอย่างชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งย่อมส่งผลให้องค์กรก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความรู้สึกการแสดงออกเชิงบวกที่เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การมีสุขภาพดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสก้าวหน้า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการที่ดี ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และทำให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 181 คน และครู 72 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,768 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน และครู จำนวน 193 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 265 คน ได้มาโดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาและความสุขในการปฏิบัติงานของครู เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สถานภาพ ขนาดสถานศึกษาเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาสร้างเครื่องมือ ดังนี้ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 121) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับมาก 3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อย 1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

(1) แบบสอบถามการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ จำนวน 30 ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.31-0.83 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

(2) แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 36 ข้อ ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.25-0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1) ขอออกหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิจัยได้จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์อย่างเป็นทางการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม พร้อมแนบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google Forms รวมทั้งสิ้นจำนวน 265 ฉบับ

3) เก็บรวบรวมแบบสอบถาม กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google Forms) พร้อมทั้งสำรวจความสมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหา โดยจัดส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 265 ฉบับ ได้คืน 265 ฉบับ โดยคิดเป็นร้อยละ 100

4) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (สมนึก ภัททิยธนี. 2567: 220-221) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาและเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

1.1 การศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา พบผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการปรับหลักสูตร	4.38	0.52	มาก	3
2. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.32	0.51	มาก	5
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.40	0.59	มาก	1
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.39	0.60	มาก	2
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	4.34	0.54	มาก	4
รวม	4.37	0.47	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.59 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.54)

1.2 เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการปรับหลักสูตร	4.42	.51	4.37	0.53	0.64	.26
2. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	4.37	.48	4.30	0.52	0.91	.18
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.41	.58	4.40	0.60	0.20	.42
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.40	.57	4.38	0.61	0.24	.41
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	4.43	.53	4.42	0.54	1.35	.09
รวม	4.40	.46	4.36	0.49	0.73	.23

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

1.3 เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการปรับหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.05	1.00
	ภายในกลุ่ม	71.37	262	0.27		
	รวม	71.38	264			
2. ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	2.00	.14
	ภายในกลุ่ม	68.07	262	0.26		
	รวม	69.11	264			
3. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.39	.68
	ภายในกลุ่ม	93.62	262	0.36		
	รวม	93.90	264			
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.30	.28
	ภายในกลุ่ม	94.26	262	0.36		
	รวม	95.19	264			
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	0.80	2	0.40	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	76.06	262	0.29		
	รวม	76.86	264			
6. ด้านกการเรียนรู้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.36	.70
	ภายในกลุ่ม	48.62	257	0.19		
	รวม	48.76	259			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	0.22	0.92	.40
	ภายในกลุ่ม	62.03	262	0.24		
	รวม	62.46	264			

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2.1 การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับ ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	4.29	0.54	มาก	6
2. ด้านการผ่อนคลาย	4.31	0.52	มาก	5
3. ด้านสุขภาพ	4.40	0.61	มาก	1
4. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.33	0.44	มาก	3
5. ด้านการเงิน	4.39	0.60	มาก	2
6. ด้านครอบครัว	4.32	0.51	มาก	4
รวม	4.34	0.43	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขภาพ ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.54)

2.2 เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	สถานภาพ				t	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	4.34	0.52	4.27	0.55	0.91	.18
2. ด้านการผ่อนคลาย	4.35	0.47	4.30	0.51	0.67	.25
3. ด้านสุขภาพ	4.41	0.63	4.38	0.62	0.38	.35
4. ด้านความเป็นมืออาชีพ	4.42	0.46	4.33	0.45	0.42	.34
5. ด้านการเงิน	4.31	0.57	4.39	0.61	0.24	.41
6. ด้านครอบครัว	4.36	0.48	4.31	0.53	0.67	.25
รวม	4.36	0.45	4.33	0.44	0.51	.30

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	0.56	.57
	ภายในกลุ่ม	78.17	262	0.30		
	รวม	78.50	264			
2. ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.37	.69

ความสุขในการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ภายในกลุ่ม	70.48	262	0.27		
	รวม	70.68	264			
3. ด้านการวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.02	0.04	.96
	ภายในกลุ่ม	98.1	262	0.37		
	รวม	98.13	264			
4. ด้านการสื่อสารและความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.17	0.89	.41
	ภายในกลุ่ม	51.00	262	0.20		
	รวม	51.35	264			
5. ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้วยเทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.3	.28
	ภายในกลุ่ม	94.26	262	0.36		
	รวม	95.19	264			
6. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.37	.69
	ภายในกลุ่ม	70.48	262	0.27		
	รวม	70.68	264			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.10	0.52	.60
	ภายในกลุ่ม	52.17	262	0.20		
	รวม	52.38	264			

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษาระหว่างขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	1.00	.72**	.71**	.79**	.68**	.89**	.67**	.74**	.71**	.53**	.79**	.74**	.79**
X_2		1.00	.60**	.76**	.78**	.87**	.71**	.73**	.77**	.58**	.76**	.73**	.80**
X_3			1.00	.71**	.62**	.84**	.63**	.69**	.67**	.54**	.71**	.69**	.75**
X_4				1.00	.78**	.92**	.78**	.71**	.80**	.63**	.57**	.60**	.89**
X_5					1.00	.84**	.57**	.54**	.59**	.56**	.61**	.53**	.69**
X						1.00	.82**	.84**	.86**	.47**	.91**	.84**	.93**
Y_1							1.00	.59**	.59**	.61**	.55**	.66**	.81**
Y_2								1.00	.62**	.63**	.59**	.61**	.79**
Y_3									1.00	.69**	.66**	.66**	.84**
Y_4										1.00	.63**	.69**	.85**
Y_5											1.00	.78**	.89**
Y_6												1.00	.93**
Y													1.00

ISSN: 2822-0056 (Print)/ISSN: 3027-8384 (Online)

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก (r_{xy}= 0.93) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	B	SE_b	Beta	t	Sig
ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4)	0.32	0.03	0.43	10.97**	.00
ด้านการส่งเสริมและพัฒนา (X_5)	0.26	0.03	0.32	8.62**	.00
ด้านการจัดการเรียนรู้ (X_3)	0.13	0.02	0.17	5.77**	.00
ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (X_2)	0.11	0.02	0.12	3.34**	.01
$R = 0.94$ $R^2 = 0.89$ $R^2_{adj}= 0.89$ $SE_{est}= 0.15$ $F = 514.77$ $a = 0.75$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่พยากรณ์ความสุขในการปฏิบัติงานของครูโดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ ดังนี้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา (X_5) ด้านการจัดการเรียนรู้ (X_3) ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ (X_2) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 89 (R^2= 0.89) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± .15 และเขียนสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.75 + 0.32X_4 + 0.26 X_5 + 0.13X_3 + 0.11X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = 0.43 Z_4 + 0.32 Z_5 + 0.17Z_3 + 0.12Z_2$$

อภิปรายผล

1. การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้มีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียานุช ธะนะฉัน, และคนอื่นๆ (2565: 214) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงทำหน้าที่เป็นผู้นำด้านการดำเนินงานทางการศึกษา โดยเป็นผู้ขับเคลื่อนกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการวางแผนและบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ประสานและบูรณาการความร่วมมือของทุกฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อผลการศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนครูมีความคิดเห็นต่อการ

จัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู เพื่อให้ครูเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (Facilitator) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ครูควรมีความรู้และทักษะการสอนที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์และสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เนื่องจากครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาดังกล่าวจึงคาดว่าจะช่วยให้ครูสามารถสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ แม้อยู่ในยุคชีวิตวิถีใหม่ อารียา กัลยาสถิตย์, และคนอื่นๆ (2565: 287) สอดคล้องกับ ปริญญารักษ์ จรเอ้กา, และคนอื่นๆ (2564: 134) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้ วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการส่งเสริมและพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก นโยบายจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการที่เน้นการพัฒนาวิถีการเรียนรู้ใหม่ ช่วยกระตุ้นการยอมรับในทุกระดับส่งผลให้การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษาทุกขนาด ซึ่งเป็นสัญญาณที่ดีในการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางยุควิถีใหม่ การจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและผู้บริหารช่วยเพิ่มความเข้าใจและความมั่นใจในการปรับใช้แนวทางการเรียนการสอนแบบวิถีใหม่ การจัดหาเครื่องมือหรืออุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ โดยส่งเสริมสนับสนุนในรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ นัตพงษ์ ช่ออังชัน, และวัลลภา อารีรัตน์ (2565: 262) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นจริงของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดวิถีใหม่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูอาจได้รับการอบรมหรือเข้าร่วมกระบวนการวางแผนการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ร่วมกันในการปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาทรัพยากรการเรียนการสอน เช่น การใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน มักเกิดจากการมีส่วนร่วมของทั้งสองกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและเป้าหมายตรงกัน สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา มีความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและส่งเสริม พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2567: 10) ซึ่งสอดคล้องกับชัยมงคล บุญชัย, และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม (2564: 215 - 217) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในโรงเรียน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบใหม่ เป็นการบริหารที่มุ่งยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการสอนให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การบริหารสมัยใหม่และบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะกับบริบทของสถานศึกษา

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาครู จัดหาและสนับสนุนทรัพยากร/สื่อเทคโนโลยี และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียน ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารบุคคลและการจัดองค์กรให้ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ พร้อมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและทันสมัย

นอกจากนี้ ยังขับเคลื่อนการพัฒนาแบบโรงเรียนเป็นฐาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา เน้นพัฒนาด้านวิชาการ จัดระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง สมศักดิ์ ดลประสิทธิ (2564: 11) ซึ่งสอดคล้องกับ สุปรียา ไตรยะขันธ์ และรชฏ สุวรรณกูฏ (2565: 936) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล จำแนกตามตามขนาดโรงเรียนระหว่างโรงเรียน ขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความพึงพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานที่ตอบสนองสภาพความเป็นอยู่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้มีแรงกายแรงใจในการทำงาน ปัจจัยสำคัญที่บุคลากรในองค์กรมีความต้องการ และปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานและมีแรงจูงใจจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน การทบทวนและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมกับงานอย่างกระตือรือร้น และเต็มใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จนนำไปสู่ความสุขในการทำงานทั้งนี้ การทำงานอย่างมีความสุขควรประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในองค์กร การมีสังคมการทำงานที่ดีและเป็นชุมชนแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนี้ งานควรมีความสนุกและท้าทาย มีความเป็นอิสระหรือมีอำนาจตัดสินใจในระดับหนึ่ง และมีหัวหน้างานรวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ดี น่าเชื่อถือ ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากรในองค์การ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และมีใจรักในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติรวมไปถึงที่ทำงานที่ เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555: 12-13) กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานเป็นประสบการณ์และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีพื้นฐานจากความต้องการได้รับความเคารพและการยอมรับจากผู้อื่น โดยครอบคลุมถึงการมีที่ทำงานที่มั่นคง โอกาสในการเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพ การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียม การมีผู้บังคับบัญชาที่เมตตาและให้การสนับสนุน การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับองค์ประกอบเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถทำงานได้อย่างกระตือรือร้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. 2567: 6) สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559: 120) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความจริงใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องช่วยกันจัดองค์กร สร้างบรรยากาศ จัดภาพแวดล้อม มีการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ มีการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจ รวมถึงการช่วยกันทำผลงานเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตได้อย่างสูงสุด ธวัชชัย แสงแปลง (2563: 184) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ, และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563: 748-754) ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ทางสงบ ครอบครัวดี หาความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี และการผ่อนคลาย ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้ปฏิบัติงานในสังคมดีมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ เป็นผู้มีคุณธรรมหิริโอตัปปะ มีน้ำใจงามต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้น่าอยู่ เกิดความผ่อนคลาย นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายัง ตระหนักถึงการมีสุขภาพกายและใจที่ดี สามารถจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้และส่งเสริมให้ เป็นครอบครัวที่มีความสุข จะส่งผลให้ครูมีกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษาต่อไป

เมื่อพิจารณาตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการให้การเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีสมรรถภาพสูง ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ และยอมรับฟัง ความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559: 23) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ อธิคุณ สินธนาปัญญา (2557: 23) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องค้นหาและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และนำปัจจัยเหล่านั้นไปใช้ในการสร้างและเสริมสร้างความสุขภายในองค์กร และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำให้บุคลากรมีความสุขได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องบริหารอย่างเหมาะสมและสมดุล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร พร้อมทั้งจัดวางโครงสร้างและกลไกการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ การประสานงาน และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2552: 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะอยู่ในหน่วยงานขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ และไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ล้วนมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร หรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่งบางครั้งการจัดองค์การบางครั้งอาจจะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับ แต่หากคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพ ต่อให้องค์กรมีโครงสร้างที่ถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานของหน่วยงานนั้นก็ยากที่จะบรรลุความสมบูรณ์หรือความสำเร็จได้อย่างเต็มที่ ในยุควิถีปกติใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการเคารพศักดิ์ศรี ให้เกียรติ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแก้ปัญหา และการตัดสินใจร่วมกันควบคู่กับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์จริงใจ เพื่อเสริมสร้างความรักและความผูกพันต่อโรงเรียน ดังนั้น จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง จึงสะท้อนว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทใหม่อย่างมีประสิทธิผล

ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูนั้นต้องเป็นไปตามจุดประสงค์ เป้าหมาย เจตนารมณ์ของการศึกษาชาติเช่นเดียวกัน ศุลีพร เพชรเรียง (2562: 3) แม้จะไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สามารถอธิบายได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นคุณลักษณะเชิงระบบของสถานศึกษา มากกว่าการรับรู้ของบุคคลรายกลุ่ม เมื่อทุกฝ่ายต้องทำงานภายใต้เป้าหมายและเจตนารมณ์ของการศึกษาชาติเดียวกัน ผู้บริหารและครูจึงมีกรอบคิดและประสบการณ์ร่วมต่อบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุขใน

ทิศทางใกล้เคียงกัน ส่งผลให้คะแนนการรับรู้ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัต ครองบุญ, และคนอื่นๆ (2566: 24-29) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระดับมากทั้งสองกลุ่ม สะท้อนว่าบรรยากาศแห่งความสุขในโรงเรียนถูกกำหนดและประสบร่วมกันในระดับองค์กร มากกว่าจะขึ้นกับสถานภาพของบุคลากรเพียงลำพัง ซึ่งสอดคล้องกับวานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ, และสุภาวดี ลาภเจริญ (2567: 183) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีคุณวุฒิวิชาการและประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนในระดับสูง และโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งตอกย้ำแนวคิดว่าความสุขในองค์กรการศึกษามักเป็นผลจากการออกแบบระบบงาน บรรยากาศ และวัฒนธรรมร่วม มากกว่าจะขึ้นอยู่กับสถานภาพหรือคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงลำพัง

ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ก็ต้องปฏิบัติในทางเดียวกัน จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557: 3) สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์ทร ปานคล้ำ (2557: 92) ได้ศึกษา เรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของเวลาและสถานที่เรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเรียนรู้เชิงร่วมหรือโค้ชเป็นรายบุคคล ตลอดจนการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ครูรู้สึกว่าตนเองสามารถใช้ศักยภาพทางวิชาชีพได้เต็มที่ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และมีอิสระในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนมากขึ้น จึงเกิดความพึงพอใจและความสุขในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง ความผาสุกของครู ที่มองว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการใช้วิธีสอนที่สร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน จะช่วยเสริมสร้างทั้งสุขภาวะทางจิตใจ ความผูกพันในวิชาชีพ และแรงจูงใจในการทำงานของครู (Dreer. 2023: 14) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li, M., & Yu, Z. (2022: 1121) ที่พบว่า ระดับความรู้ดิจิทัล บทบาทวิชาชีพ และความพึงพอใจในงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์และผสมผสานตลอดจนสังเคราะห์ของ Kurrle และ Warwas (2025: 766) ที่ชี้ว่า ภาวะผาสุกของครูเป็นปัจจัยสำคัญเชื่อมโยงกับคุณภาพการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพินท์ ชาววิวัฒน์ (2566: 49-52) ที่ชี้ว่าการส่งเสริมทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของครู

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู มี 4 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา และด้านการปรับหลักสูตร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.94 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านร่วมกันทำนายอธิบายความแปรปรวนความสุขในการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 89 (R^2 = 0.89) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครู และด้านการปรับหลักสูตร จะช่วยให้ครูมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เห็นความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมจากระบบประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและคุณลักษณะมากกว่าการวัดเพียงผลสัมฤทธิ์ ทำให้ครูรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่าและความหมาย ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานโดยตรง (Hwang & Chang. 2021: 337) นอกจากนี้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายสอดคล้องกับสภาพจริงของผู้เรียน การได้รับการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการปรับ

หลักสูตรให้รองรับการเรียนรู้วิถีใหม่ ยังช่วยลดความตึงเครียดทางวิชาชีพ เพิ่มความมั่นใจในบทบาทของครู และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความผาสุก ทั้งในมิติอารมณ์ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความผูกพันต่อวิชาชีพ (Collie. 2021: 169) จึงทำให้ตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของครูได้ในระดับสูงถึงร้อยละ 70 ตามผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dreer (2022: 83) ที่ชี้ว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกและการเปิดโอกาสให้ครูออกแบบการสอนและพัฒนางานด้วยตนเอง มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความผาสุกของครู Karakasidou (2025: 51) ที่พบว่าการใช้แนวปฏิบัติด้านการเรียนรู้เชิงบวกและการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผู้เรียนสามารถทำนายความผาสุกและความพึงพอใจในงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้ง Kurrle และ Warwas (2025: 77) ที่ยืนยันว่ารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพและนโยบายสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ซึ่งออกแบบอย่างมีคุณภาพ มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับความผาสุกและความผูกพันในวิชาชีพของครูอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้ข้ามวิชา หรือภายในวิชาเดียวกัน เพื่อเชื่อมโยงความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะของครูในการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยกำหนดนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน สนับสนุนเวลาและเวทีให้ครูได้ร่วมกันวางแผนในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้และจัดอบรม/นิเทศเชิงลึกด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ข้ามวิชา ควรจัดสรรทรัพยากร สื่อ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการบูรณาการความรู้กับบริบทจริงของผู้เรียน ตลอดจนส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่ตัวอย่างหน่วยการเรียนรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลจากการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและจัดสภาพแวดล้อม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมหรือใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ในชั้นเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากร เทคโนโลยี และพื้นที่เรียนรู้ให้พร้อมต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ควรกำหนดนโยบายหรือโครงการส่งเสริมให้ครูทดลองใช้ และพัฒนานวัตกรรมในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดอบรม นิเทศ และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจและเห็นคุณค่าของการใช้นวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้ทั้งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและความสุขในการปฏิบัติงานของครูเพิ่มสูงขึ้นในระยะยาว

1.3 ผลจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านที่ส่งผล คือ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของครูต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับอื่น ๆ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายและเพิ่มประสิทธิภาพอย่างเหมาะสม

2.2 ควรมีการวิจัยความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ในสถานศึกษา และเขตอื่น ๆ เพื่อสร้างต้นแบบการพัฒนาที่สามารถขยายผลสู่เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้อย่างยั่งยืนต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยศักยภาพด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ควรดำเนินการวิจัยในบริบทสถานศึกษาเพื่อศึกษาผลของการนำและการดำเนินการจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2563). **การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร,** *18*(2), 74–93.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **แนวทางการยกระดับคุณภาพการศึกษา: เรียนดี มีความสุข.** กระทรวงศึกษาธิการ.

กุลิสรา จิตรชญาวณิช. (2562). **การจัดการเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์ทร ปานคล้ำ. (2557). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2557). **องค์กรแห่งความสุข.** เดลินิวส์. https://www.dailynews.co.th/article/217512

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยมงคล บุญชัย และจารุวรรณ เขียวน้ำชุม. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารรัชต์ภาคย์**, 15(38), 208–223.

ทิศนา แขมมณี. (2561). **ศาสตร์การสอน**: องค์ความรู้เพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทื้อน ทองแก้ว. (2563). **การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์,** 1(2), 1-10.

นัตพงษ์ ช่ออังชัน และวัลลภา อารีรัตน์. (2565). **แนวทางการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดวิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วารสารปัญญาปณิธาน**, 7(2), 255–268.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 10 (แก้ไขเพิ่มเติม). สุวีริยาสาส์น.

ปริญญารักษ์ จรเอ้กา, สุวดี อุปปินใจ, และพูนชัย ยาวิราช. (2564). **แนวทางการบริหารจัดการเรียนรู้วิถีใหม่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วารสารครุศาสตร์วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**, 6(1), 133–151.

ปรียานุช ธะนะฉัน, นิพนธ์ วรรณเวช, และสาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย,** 5(1), 1–12.

ภรณ์ทิพย์ ทองวิเศษ และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2567). **ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารช่อพะยอม**, 35(1), 165–190.

วัลลภ บุตรเกตุ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารศิลปการจัดการ**, 4(3), 747–756.

วราพินท์ ชาววิวัฒน์. (2565). **แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2552). **ความหมายของภาวะผู้นำ.** สืบค้นจาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=988&p=1

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยจนเอง Happinometer.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศุภลักษณ์ ทองจีน. (2560). **เอกสารประกอบการสอน วิชาการออกแบบและการจัดการเรียนรู้.** ศูนย์ศึกษาบึงกาฬ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ศุลีพร เพชรเรียง. (2562). **การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้,** 7(1), 1–15.

สมนึก ภัททิยธานี. (2567). **การวัดผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 14 (ฉบับปรับปรุง).** ประสานการพิมพ์.

สมพร ปานดำ. (2563). **ยุทธศาสตร์การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประเภทอุตสาหกรรมรองรับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,** 33(116), 22-28.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2564). **แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในศตวรรษที่ 21. วารสารคุรุสภาวิทยาจารย์,** 2(1), 1–16.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2567). **แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570).** นครพนม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). **รายงานสถานการณ์การศึกษาไทย: การจัดการเรียนรู้วิถีใหม่.** กระทรวงศึกษาธิการ.

สุปรียา ไตรยะขันธ์ และรชฎ สุวรรณกูฏ. (2565). **สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์.** 7(3). 931-944.

อารียา กัลยาสถิตย์, ณัฐธิดา สุวรรณนัจศิริ, ดวงใจ นามลังกา, และมัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). **ผู้บริหารสถานศึกษากับการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในยุคชีวิตวิถีใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร,** 5(4), 279–291.

อนุวัต ครองบุญ, วิไลวรรณ พรมสีใหม่, และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2566). **แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี,** 5(3), 23–36.

อธิคุณ สินธนาปัญญา, อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ ราชันย์ บุญธิมา และวีระ สุภากิจ. (2557). **การบริหารความสุขในสถานศึกษา. วารสารสุทธิปริทัศน์**, *28*(88), 15–32.

Bradley, V. M. (2021). **Learning Management System (LMS) Use with Online Instruction. International Journal of Technology in Education,** 4(1), 68–92.

Collie, R. J. (2021). **Teacher wellbeing. In Building better schools with evidence-based policy: Adaptable policy for teachers and school leaders.** (pp. 169–175). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003025955-23

Dreer, B. (2023)**. On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research. Frontiers in Psychology**, *14*, 1205179.

Gallup. (2024). **State of the global workplace: 2024 report.** Gallup.

Hwang, G.-J., & Chang, S.-C. (2021). **Facilitating knowledge construction in mobile learning contexts: A bi-directional peer-assessment approach. British Journal of Educational Technology**, *52*(1), 337–357.

Karakasidou, E., Raftopoulou, G., Raftopoulou, K., & Touloupis, T. (2025). **Positive education in schools: Teachers' practices and well-being. Psychology International,** *7*(2), 51.

Kurrle, L. M., & Warwas, J. (2025). **Teacher well-being—A conceptual systematic review (2020–2023). Education Sciences,** 15(6), 766.

Li, M., & Yu, Z. (2022). **Teachers' satisfaction, role, and digital literacy during the COVID-19 pandemic. Sustainability**, 14(3), 1121.

Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022**). Job satisfaction: Knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population. International Journal of Environmental Research and Public Health,** 19(21), 14214.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). **Results from TALIS 2024: The state of teaching.** OECD Publishing.

Rosário, A. T., & Dias, J. C. (2023). **Learning Management Systems in Education: Research and Challenges.** IGI Global.https://www.researchgate.net/publication/361513255_Learning_Management_Systems_in_Education_Research_and_Challenges

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022**). Mental health at work: Policy brief.** International Labour Organization.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

APPROACHES FOR DEVELOPING ACADEMIC MANAGEMENT TO PROMOTE STUDENTS' MULTIPLE INTELLIGENCES IN EDUCATION SANDBOX SCHOOLS UNDER THE CHIANG MAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อนุศิษฏ์ ปัญเชื้อ[1], น้ำฝน บุญนิยม[2]
Anusit Panchuea[1], Namfon Boonniyom[2]

Corresponding Author E-mail: 67206506@up.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Feb 17, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 191 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, การส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน, โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, University of Phayao
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[2]Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

The objectives of this research were to 1) study academic administration for promoting students' multiple intelligences in Educational Innovation Area schools under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, and 2) compare academic administration for promoting students' multiple intelligences. The sample group consisted of 191 teachers working in educational innovation area schools under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 during the academic year 2025, obtained through simple random sampling. This study employed a quantitative research approach. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings were as follows: 1) The overall academic management to promote students' multiple intelligences in Education Sandbox schools under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level. When considering individual aspects, the highest mean score was found in school curriculum development, followed by learning management based on multiple intelligences concepts, while the lowest mean score was in research for educational quality development. 2) The comparison results revealed that teachers with different educational backgrounds had no significant difference in their opinions. Teachers with different work experiences showed no significant difference overall; however, a significant difference at the .05 level was found in the aspect of building cooperative networks. Teachers working in schools of different sizes showed significant differences at the .05 level, with large-sized schools having higher mean scores than medium and small-sized schools.

Keywords : Academic Management, Promotion of Students' Multiple Intelligences, Education Sandbox Schools

บทนำ

การจัดการศึกษาของ ประเทศไทย มีรากฐานสำคัญจากกรอบกฎหมายและนโยบายด้านการศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นกฎหมายแม่บทที่กำหนดกรอบและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ความสำคัญกับศักยภาพรายบุคคล รวมถึงบริบทของชุมชนและท้องถิ่น โดยมาตรา 22 กำหนดให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการจัดการศึกษา และเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542) หลักการดังกล่าวสะท้อนแนวคิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายการศึกษาแห่งชาติจะกำหนดแนวคิดและทิศทางการพัฒนาผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ สถานศึกษายังคงเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารแบบรวมศูนย์ ความเข้มงวดของกฎระเบียบ และความแตกต่างของทรัพยากรในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้เกิดการผลักดันแนวคิดการปฏิรูปการศึกษาเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้สถานศึกษาสามารถออกแบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทและความหลากหลายของผู้เรียน ผ่านการผ่อนปรนข้อจำกัดด้านกฎระเบียบบางประการ เพื่อเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา. 2562) โดยประกาศใช้ผ่าน ราชกิจจานุเบกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายของประเทศ

จากแนวทางการปฏิรูปดังกล่าว สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลและบริบททางสังคมวัฒนธรรมของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีพหุปัญญา (Multiple Intelligences Theory) ของ Gardner H. (1983) ที่อธิบายว่ามนุษย์มีความสามารถทางปัญญาหลากหลายด้าน การประยุกต์ใช้แนวคิดพหุปัญญาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จึงเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพตามความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคล ผ่านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริงของผู้เรียน

ในระดับพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม โดยมีผู้เรียนจากกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ อาศัยอยู่ในพื้นที่สูงและมีบริบทการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดมีการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดพหุปัญญาอยู่ในระดับดีมาก อย่างไรก็ตาม โรงเรียนที่เป็นสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษายังคงประสบข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญา เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม งบประมาณที่ไม่ต่อเนื่อง และความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายที่ยังไม่เข้มแข็ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. 2566)

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสนับสนุนความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทพหุวัฒนธรรมและพหุปัญญาของผู้เรียน โดย ณัฐพร ขวัญทอง, และคนอื่นๆ (2566) พบว่า การพัฒนาหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการใช้สื่อและนวัตกรรมอย่างหลากหลาย มีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนในบริบทที่หลากหลาย ขณะเดียวกัน กษิฎิฏฏ์ มีพรหม (2562) และกุลธร ดอนแก้ว, และจักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์ (2562) ต่างชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานวิชาการที่คำนึงถึงพหุปัญญาและบริบทท้องถิ่น สามารถส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อสร้างองค์

ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน

ธีระ รุญเจริญ, และคนอื่นๆ (2564) อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญา คือ การจัดระบบการบริหารงานวิชาการที่ให้ความสำคัญกับการค้นหา พัฒนา และส่งเสริมความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียน โดยออกแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาปัญญาด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดพหุปัญญาของโฮเวิร์ด การ์ดเนอร์

วิโรจน์ สารรัตนะ และประยุทธ ชูสอน (2564) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน หมายถึง การวางแผน จัดการ สนับสนุน และประเมินผลการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน มีการจัดหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล ที่หลากหลายตามแนวคิดพหุปัญญา

สุวิมล ว่องวาณิช, และคนอื่นๆ (2565) อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญา คือ การบริหารจัดการด้านวิชาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและบูรณาการความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียนตามทฤษฎีพหุปัญญา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการค้นหา พัฒนา และส่งเสริมความสามารถที่หลากหลายของผู้เรียน

1.2 องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน จากการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบการบริการงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และได้องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน 7 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน ของโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา 3) การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย 4) การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ 5) การนิเทศการศึกษา 6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพหุปัญญา (Multiple Intelligences)

Gardner H. (1983) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของสติปัญญาและจำแนกความสามารถหรือสติปัญญาของคนเราไว้ 7 ด้าน และต่อมาได้เพิ่มเป็น 8 และ 9 ด้าน โดยเรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีพหุปัญญา” ซึ่งจากหนังสือ Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences Gardner ได้กล่าวถึงศักยภาพความสามารถของมนุษย์ที่นอกเหนือไปจากคะแนนแบบทดสอบเชาวน์ปัญญา และได้ให้ข้อสังเกตว่าความสามารถในเรื่องการแก้ปัญหา และการออกแบบงานและผลงานชนิดต่าง ๆ ในสถานการณ์ธรรมชาติต่างหากที่น่าจะเกี่ยวกับความฉลาดหรือเชาวน์ปัญญาของมนุษย์

สรุปได้ว่า พหุปัญญา (Multiple Intelligences) หมายถึง แนวคิดที่นำเสนอโดย Gardner H. ซึ่งเชื่อว่ามนุษย์มีความสามารถทางปัญญาหรือสติปัญญาหลายด้านที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งไม่สามารถวัดผลได้จากแค่การทดสอบเชาวน์ปัญญาแบบดั้งเดิมเท่านั้น ทฤษฎีพหุปัญญาของ Gardner ได้จำแนกความฉลาดออกเป็นหลายประเภทเพื่อให้ครอบคลุมถึงความสามารถที่หลากหลายของมนุษย์ในด้านต่างๆ โดยแต่ละด้านมีคุณค่าเท่าเทียมกัน และสามารถพัฒนาหรือประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ในชีวิตประจำวันหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยพหุปัญญาได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 9 ด้านหลัก ประกอบด้วย 1) ความฉลาดทางภาษา 2) ความฉลาดทางตรรกะและคณิตศาสตร์ 3) ความฉลาดด้านมิติสัมพันธ์ 4) ความฉลาดทางการเคลื่อนไหวร่างกาย 5) ความฉลาดทางดนตรี 6) ความฉลาดทางมนุษยสัมพันธ์ 7) ความฉลาดด้านการเข้าใจตนเอง 8) ความฉลาดด้านธรรมชาติ 9) ความฉลาดทางการคิดใคร่ครวญ

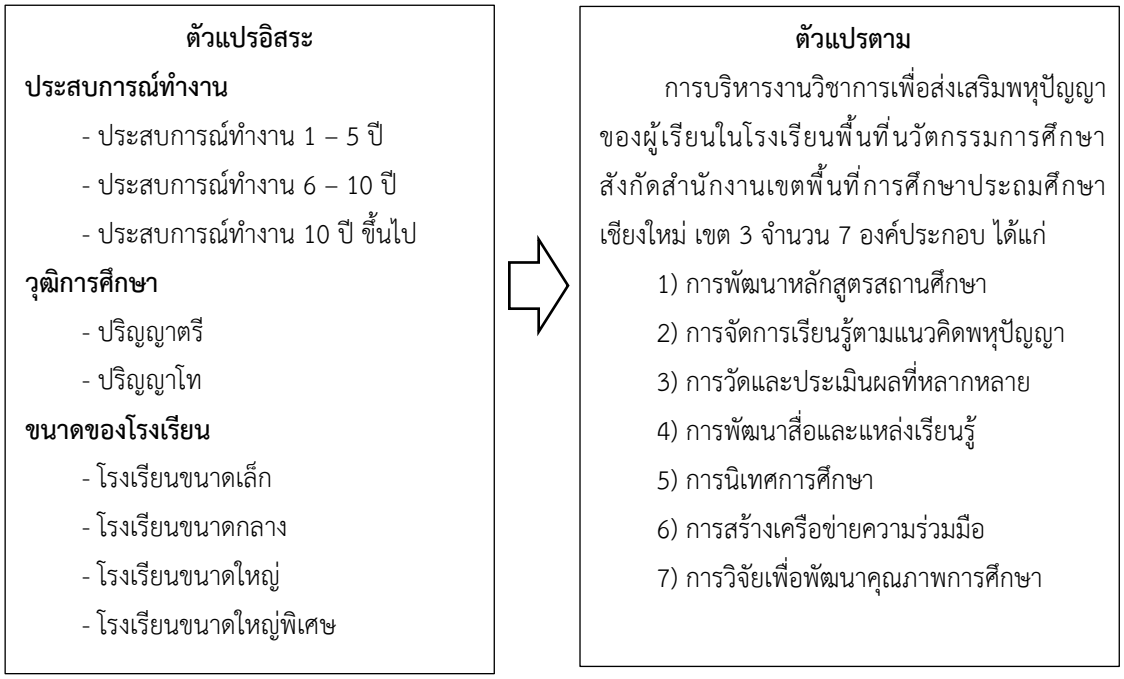
3. แนวคิดของโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ สถานศึกษาที่เข้าร่วมพัฒนานวัตกรรมการศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบริบทพื้นที่

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ (2563) กล่าวว่า โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นพื้นที่ทดลองนำร่องในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความเป็นอิสระและคล่องตัว โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ (2563) อธิบายว่า โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา คือ สถานศึกษาที่มีอิสระในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐในการลดกฎระเบียบและข้อจำกัดต่าง ๆ

สรุปได้ว่า โรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการตามพระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562 โดยมีอิสระและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล เพื่อพัฒนานวัตกรรมการศึกษารูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของชุมชนท้องถิ่น มุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเป็นต้นแบบในการขยายผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับประเทศ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 380 คน จากโรงเรียน 22 แห่ง ที่มีตัวอยู่จริงตามบัญชีถือจ่าย (จ.18) ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567) ตามฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 191 คน จากโรงเรียน 22 แห่ง ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) มีจำนวน 68 ข้อ มีจำแนกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา จำนวน 9 ข้อ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ จำนวน 10 ข้อ 4) ด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย จำนวน 9 ข้อ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 10 ข้อ 6) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จำนวน 10 ข้อ และ 7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 10 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด โดยขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องหรือไม่

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาของการบริหารงานวิชาการไว้ที่ 0.7 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.88

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้สอนในสถานศึกษาไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถาม จำนวน 191 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 191 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใน 7 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

3. สถิติการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

3.1 ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร สำหรับกำหนดการวัดจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ t (t–test Independent)

3.2 ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน ในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร สำหรับกำหนดการวัดจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–Way ANOVA) และเมื่อพบด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญจะทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยจึงสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 7 ด้าน

ด้านที่	รายการ	(n = 191)		ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	4.21	0.43	มาก
2	การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา	4.20	0.40	มาก
3	การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้	4.18	0.43	มาก
4	การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	4.18	0.41	มาก
5	การนิเทศการศึกษา	4.19	0.46	มาก
6	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.14	0.45	มาก
7	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.15	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย		**4.18**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริม พหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน ($\bar{x}$= 4.21, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{x}$ = 4.14, S.D. = 0.45)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการ เพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	ปริญญาตรี n = 128		ปริญญาโท n = 63		t	Sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	4.22	0.47	4.18	0.35	0.66	0.507
การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา	4.20	0.41	4.19	0.38	0.23	0.817
การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้	4.21	0.46	4.13	0.36	1.11	0.267
การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	4.18	0.45	4.18	0.32	0.08	0.937
การนิเทศการศึกษา	4.21	0.49	4.16	0.38	0.65	0.516
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.13	0.49	4.15	0.38	-0.36	0.721
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.15	0.49	4.15	0.36	-0.10	0.919
รวม	**4.18**	**0.41**	**4.18**	**0.41**	**0.31**	**0.754**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน ทั้ง 7 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกประสบการณ์ทำงาน

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ครู	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.28	0.43	2.22	0.113
	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	54	4.14	0.41		
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.15	0.45		
การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.24	0.43	0.85	0.431
	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	54	4.16	0.38		
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.16	0.37		
การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.23	0.45	1.29	0.278
	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	52	4.13	0.39		
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.14	0.43		
การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.25	0.44	2.02	0.137
	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	54	4.13	0.33		
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.13	0.42		
การนิเทศการศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.24	0.46	1.11	0.334
	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	54	4.13	0.45		

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ครู	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.16	0.47		
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.19	0.49		
การศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	54	4.07	0.42	1.32	0.271
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.10	0.43		
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	89	4.23	0.47		
	ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี	54	4.00	0.40	4.91*	0.009
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	48	4.15	0.44		
	ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี	**89**	**4.24**	**0.40**		
รวม	**ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี**	**52**	**4.10**	**0.32**	**2.58**	**0.080**
	ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป	**48**	**4.14**	**0.37**		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใน 7 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	ขนาดของโรงเรียน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อ	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.26	0.54		
ส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.10	0.41	10.79*	0.001
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.38	0.37		
การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดพหุปัญญา	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.22	0.57		
	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.12	0.36	5.05*	0.010
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.31	0.37		
การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.19	0.62		
	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.10	0.38	7.11*	0.002
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.33	0.39		
การวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.20	0.56		
	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.11	0.36	4.94*	0.011
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.31	0.41		
การนิเทศการศึกษา	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.16	0.70	11.27*	0.001
	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.09	0.40		

การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน	ขนาดของโรงเรียน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.39	0.40	7.53*	0.001
	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.03	0.60		
	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.06	0.41		
การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.31	0.42	7.48*	0.001
	สถานศึกษาขนาดเล็ก	22	4.20	0.57		
	สถานศึกษาขนาดกลาง	108	4.05	0.41		
	สถานศึกษาขนาดใหญ่	61	4.31	0.43		
รวม	**สถานศึกษาขนาดเล็ก**	**108**	**4.10**	**0.41**	**9.85***	**0.001**

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ใน 7 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's) พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนว่าโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีระบบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนที่ชัดเจน เนื่องจากบริบทของโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีความยืดหยุ่นด้านการบริหารและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤษฎิ์พงษ์ ระวิวรรณ (2566) ซึ่งพบว่าการบริหารสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการมีอิสระด้านวิชาการร่วมกับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Davis, et al. (2022) ที่พบว่าการสนับสนุนเชิงนโยบายและการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการบูรณาการแนวคิดพหุปัญญาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรม

2. เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนเป็นการดำเนินงานในเชิงระบบของสถานศึกษา ซึ่งเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าความรู้เชิงวิชาการเฉพาะบุคคล ครูผู้สอนทุกคนไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับใด ต่างได้รับการพัฒนาผ่านการอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความเข้าใจและการรับรู้ต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์

เผ่าฟู (2566) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และ มยุรี รินศรี (2564) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นด้านการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า แม้ครูผู้สอนจะมีประสบการณ์ทำงานมากน้อยแตกต่างกัน แต่การดำเนินงานด้านวิชาการในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษามีกรอบ แนวทาง และนโยบายที่ชัดเจนจากระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา ทำให้ครูทุกช่วงประสบการณ์ได้รับการถ่ายทอดแนวคิด แนวปฏิบัติ และการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้การรับรู้และการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญามีความใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ รู้กิจ (2566) และ รัตนาภรณ์ เผ่าฟู (2566) ซึ่งพบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 1–5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 6–10 ปี ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ครูรุ่นใหม่มักมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือได้อย่างรวดเร็วและหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา มาศสุพงศ์ (2564) ที่พบว่าโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกอย่างยืดหยุ่น และ นภาพร แสงคำ (2562) ระบุว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดพหุปัญญา

2.3 ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านโครงสร้างการบริหาร บุคลากร งบประมาณ และระบบสนับสนุนทางวิชาการมากกว่า จึงสามารถดำเนินงานวิชาการได้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมากกว่า อีกทั้งความแตกต่างดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ นวัตกรรมทางการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อศักยภาพในการออกแบบหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระอนันต์ แพงวงษ์ (2566) ซึ่งพบว่าการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเข้มแข็งมากกว่า และสอดคล้องกับ พสิษฐ์ อธิษฐ์ธรรมธัช, และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2565) ที่พบว่าขนาดโรงเรียนส่งผลต่อระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา โดยให้โรงเรียนขนาดใหญ่ทำหน้าที่เป็นแม่ข่ายในการแบ่งปันทรัพยากร สื่อการเรียนรู้ และแนวทางการวัดและประเมินผลแก่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณแบบมุ่งเป้าเพื่อพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมพหุปัญญา โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เน้นการวิจัย โดยสนับสนุนให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามพหุปัญญา

1.3 ครูผู้สอน ควรพัฒนาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียนและลดภาระงานของครู

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อถอดบทเรียนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่นด้านการส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญา เพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จอย่างชัดเจน

2.3 ควรพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมพหุปัญญาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.

กษิฎิฏฏ์ มีพรหม. (2562). **กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ตามแนวคิดพหุปัญญาและอาชีพในอนาคต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลธร ดอนแก้ว, และจักรปรุฬห์ วิชาอัครวิทย์. (2562). **การบริหารงานวิชาการโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

จันทรา มาศสุพงศ์. (2564). **การบริหารงานวิชาการในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต**, 21(1), 123-136.

ณัฐพร ขวัญทอง, ปาริชาติ บัวเจริญ, และประภัสสร สมสถาน. (2566). **แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนพหุวัฒนธรรม: กรณีศึกษาโรงเรียนแกน้อยศึกษา จังหวัดเชียงใหม่. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น**, 10(2), 199–209.

ธีระ รุญเจริญ, วัชรี ธุวธรรม, และสมบูรณ์ บูรศิริรักษ์. (2564). **การบริหารวิชาการแนวใหม่เพื่อพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียนในยุค Next Normal. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, *17*(1), 20–34.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2563). **พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา: กลไกการปฏิรูปการศึกษาไทย. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์**, 21(2), 1–12.

นภาพร แสงคำ. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดพหุปัญญาในโรงเรียนประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

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

พสิษฐ์ อธิษฐ์ธรรมธัช และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2565). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนของกลุ่มโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้า สิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์**, 8(1), 204–220.

พระอนันต์ แพงวงษ์. (2566). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา

มยุรี รินศรี. (2564). **การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562**. เล่ม 136 ตอนที่ 46 ก, หน้า 1–7. https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/11049.pdf

รัตนาภรณ์ เผ่าฟู. (2566). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. มหาวิทยาลัยพะเยา.

วิไลลักษณ์ รู้กิจ. (2566). **การบริหารงานวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 17(33), 56–68.

วิโรจน์ สารรัตนะ และประยุทธ ชูสอน. (2564). **กลยุทธ์การบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียนในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 44(2), 100–120.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). **มาตรฐานตำแหน่ง: ครูผู้ช่วย** [ข้อมูลออนไลน์]. https://hrms.obec.go.th/info/majorStandard/major_01/1050030000?areaName=สพป.เชียงใหม่%20เขต%203

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **รายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุกฤษฎิ์พงษ์ ระวิวรรณ. (2566). **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามแผนการขับเคลื่อนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุวิมล ว่องวาณิช, ศิริเดช สุชีวะ, และโชติกา ภาษีผล. (2565). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดพหุปัญญาในโรงเรียนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**, *35*(1), 1–24.

Davis, K. R., Thompson, S., & Martinez, A. (2022). **Administrative support for multiple intelligences integration in elementary schools: A comparative study of innovative educational districts. Educational Administration Quarterly,** *58*(3), 423–451.

Gardner H.. (1983). **Frames of mind: The theory of multiple intelligences.** Basic Books.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ดลฤดี สีแตงสุก[1], สายทิตย์ ยะฟู[2], ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์[3]
Donrudee Seetangsuk[1], Saythit Yafu[2], Paponsan Potipitak[3]

Corresponding Author E-mail: donrudee.49@gmail.com
Received: Oct 27, 2025; Revised: Feb 02, 2026; Accepted: Feb 27, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,206 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 0.67 - 1.00 แบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหาร มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99 และแบบสอบถามการบริหารความขัดแย้ง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้อำนาจหรือบังคับ อยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารความขัดแย้ง

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1]Student in Master of Education degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the competency levels of school administrators, 2) investigate the levels of conflict management practiced by school administrators, and 3) examine the relationship between the competency of administrators and conflict management within schools. The population consisted of 1,206 school administrators and teachers. The sample consisted of 297 participants selected using proportional stratified random sampling based on districts. The research instrument was a questionnaire with an Item-Objective Congruence (IOC) index ranging from 0.67 to 1.00. The reliability coefficients for the administrator competency and conflict management scales were 0.99 and 0.95, respectively. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that: 1. The overall level of administrator competency was at a high level. When considering individual aspects, "Self-Development" exhibited the highest mean score, also at a high level. 2. The overall level of conflict management was at a high level. Among the various strategies, the "Competing or Forcing" approach had the highest mean score, categorized at a high level. 3. Administrator competency was positively correlated with conflict management in schools at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords : Competency of School Administrators, Conflict Management of School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่งทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็น ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ ทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561: 30)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งแน่นอนว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาให้บรรลุผล แล้วยังต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2564: 6) จากการศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร จากนักวิชาการ จำนวน 5 คน และนักวิจัย จำนวน 15 คน โดยใช้การแจกแจงความถี่ที่มีเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1. การทำงานเป็นทีม 2. การสื่อสารและจูงใจ 3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง 4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5. การพัฒนาตนเอง และ 6. การบริการที่ดี ซึ่งสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนา เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. 2565: 10) เมื่อคนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะกลายเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนให้องค์กรทำหน้าที่ของตนเองไปได้จนบังเกิดผลสำเร็จร่วมกัน (ภาวิณี โสธายะเพ็ชร. 2567: 4-5) แต่ในการบริหารโรงเรียน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับคนซึ่งมีพื้นฐานของชีวิตมีความต้องการความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ ประสบการณ์ มีลักษณะนิสัย และความพอใจที่แตกต่างกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ด้วยธรรมชาติของความแตกต่าง ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2559: 193) จากการศึกษาทฤษฎีการบริหารความขัดแย้งจากนักวิชาการ จำนวน 16 คน และนักวิจัย จำนวน 4 คน โดยใช้การแจกแจงความถี่ที่มีเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าแนวคิด ทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การประนีประนอม 2. การหลีกเลี่ยง 3. การร่วมมือกัน 4. การใช้อำนาจหรือบังคับ 5. การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการยอมให้

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้การศึกษาและเป็นองค์กรหนึ่งที่หนีไม่พ้นความขัดแย้ง เนื่องจากมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากมาย ซึ่งในโรงเรียนประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่าย ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันย่อมเกิดปัญหา จากการสัมภาษณ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มกฎหมายและคดี เกี่ยวกับด้านการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา พบว่า เมื่อบุคคลจำนวนมากมาปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา ย่อมเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ตลอดเวลา เมื่อสถานศึกษาเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้น ก็ขาดความสามัคคีในหมู่คณะ ขาดการประสานงาน และไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ย่อมมีปัญหาเกิดขึ้นได้ ปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษา มีสาเหตุเนื่องมาจากแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ทั้งทางด้านสภาพพื้นที่ จำนวนครู บริบทของสถานศึกษา รวมทั้งความแตกต่างกันทั้งความคิด ทัศนคติ ค่านิยมและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสาเหตุที่สำคัญเกิดจากตัวบุคคลที่มีความต้องการและยึดความต้องการของตนเป็นหลัก เมื่อไม่ได้ตามความต้องการก็ก่อให้เกิดความขัดข้องใจ จึงนำมาสู่ความขัดแย้ง (ประชา ดนตรี. สัมภาษณ์, 7 ธันวาคม 2567)

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในสถานศึกษา การบริหารจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารจะต้องระมัดระวังมิให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นมากเกินไปจนก่อให้เกิดผลเสียเพราะจะเกิดความสับสนไม่สามารถทำการตัดสินใจได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อทราบระดับสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของสมรรถนะ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2560: 12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า Competency หมายถึง พฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นขีดความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่องค์การคาดหวังและอยากให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานจำเป็นจะต้องมี

กานต์ อัมพานนท์ (2563: 2) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มทักษะที่ส่งเสริมพฤติกรรมในตัวบุคคล อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติหรือคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของบุคคล ความสามารถ เจตคติและทัศนคติ ของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของ กรกต ขาวสะอาด (2559), ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559), ปาริฉัตร ช่อชิต (2559), กัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์ (2562), ณัฐธีรา มีจันทร์ (2562), พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562), หนูกัณฑ์ ปาโส (2562), รณรงค์ ศุภรัศมี (2563), ขวัญชนก แซ่โค้ว (2565), วิกานดา จิรพุทธกร (2565) ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นตัวแปร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่กันในการทำงาน มีการแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องรู้จักการให้กำลังใจบุคลากร และมีการกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงาน มีการเสริมแรงโดยการใช้สิ่งของ วาจา และแสดงท่าทางในการให้กำลังใจที่เหมาะสมในการบริหารงาน ทั้งมีส่วนร่วมในการทำงานและช่วยเหลือทีมงานในการแก้ไขปัญหาให้งานบรรลุ

2) การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อีกทั้งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้อย่างน่าเชื่อถือ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความเข้าใจตรงกัน

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาและประยุกต์ใช้ความรู้เฉพาะด้าน มาบริหารงานในสถานศึกษา ทั้งมีวิธีการและส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ มีความยืดหยุ่น โดยการนำสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนางานในหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม ด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ

4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีการแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ ๆ อีกทั้งนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ในการพัฒนาผลงานและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีการใช้เทคนิคการบริหารงานที่หลากหลาย

5) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการเพิ่มศักยภาพให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และวิธีการต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การศึกษาต่อ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ตลอดจนการแก้ไขปรับปรุงตนเอง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ จนเกิดทักษะความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ โดยอาจพัฒนาจากข้อบกพร่องหรือต่อยอดความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่

6) การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้นในการใช้ความสามารถ ความรู้ในการอำนวยความสะดวก การให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ มีการใช้ถ้อยคำ ที่ไพเราะน่าฟังมีกิริยาที่เหมาะสม มีจิตวิญญาณในการบริการ ศึกษาความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ เพื่อทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

2.1 ความหมายของความขัดแย้ง

นิติพล ภูตะโชติ (2560: 257) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของฝ่ายหนึ่งที่ไปขัดขวางหรือสกัดกั้นอีกฝ่ายหนึ่งจนทำให้เกิดเป็นปรปักษ์ต่อกัน เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งความคิดเห็นที่ไม่ไปในทิศทางเดียวกันนี้ ทำให้เกิดความกดดันและความขัดข้องใจของ อีกฝ่ายหนึ่ง ความขัดแย้งจะมีลักษณะเป็นคนละฝ่าย เพื่อทำการต่อต้าน ขัดขวาง สกัดกั้น ไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้

สัมมา รธนิธย์ (2560: 166) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์การ มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ไม่ยอมรับกันทั้งในด้านความคิดเห็น ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ เป้าหมาย วิธีการทำงาน การรับรู้ และผลประโยชน์ความต้องการที่ไม่ตรงกัน

สรุปได้ว่า ความขัดแย้ง หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป หรือกลุ่มบุคคล มีความไม่ลงรอยกัน มีจุดมุ่งหมายที่ไปด้วยกันไม่ได้ ซึ่งมาจากมีความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจ เป้าหมาย วิธีการทำงาน และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน แต่ต้องมาทำงานร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ไม่ราบรื่น เกิดอุปสรรคในการทำงาน

2.2 ทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง ตามแนวคิดของ เสนาะ ติเยาว์ (2559), ถวิล อรัญเวศ (2560), นิติพล ภูตะโชติ (2560), พรรณราย ทรัพยะประภา (2560), สัมมา รธนิธย์ (2560), กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562), สมคิด บางโม (2562), ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2565), พระครูวิโชติสิกขกิจ (2565), ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ทฤษฎีการบริหารความขัดแย้ง สรุปเป็นตัวแปร ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) การประนีประนอม หมายถึง ผู้บริหารจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง หาทางยุติความขัดแย้ง ด้วยวิธีการที่ให้ทั้งสองฝ่ายแบ่งปันความคิดเห็นกัน เพื่อให้เกิดจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งแต่ละฝ่ายจะได้ประโยชน์ และต้องยอมเสียประโยชน์บ้าง เป็นการพบกันคนละครึ่งทาง

2) การหลีกเลี่ยง หมายถึง ผู้บริหารแสดงอาการหลีกเลี่ยงปัญหา เฉื่อยชา ไม่สนใจ ใช้ความเพิกเฉยในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นรับผิดชอบแทน ในการแก้ปัญหา โดยจะไม่มีการให้ความสนใจทั้งประโยชน์ของตนและประโยชน์ของผู้อื่น หรือไม่ให้ความร่วมมือกับฝ่ายตรงข้าม และพยายามหลบหลีกหรือหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยเพราะเชื่อว่าความขัดแย้งจะคลี่คลายไปเอง เมื่อปล่อยให้เวลาผ่านไป

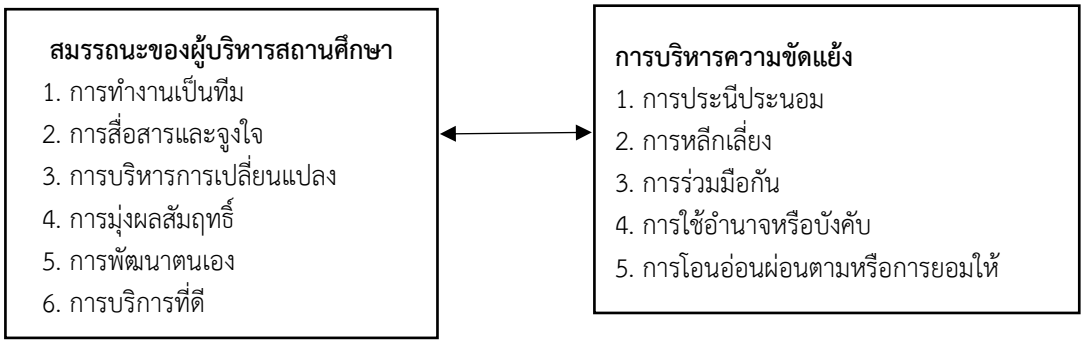
3) การร่วมมือกัน หมายถึง ผู้บริหารให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยหาทางออกร่วมกัน และตระหนักถึงการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง ด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย ซึ่ง ยึดหลักเหตุผลและหลักคุณธรรม เป็นแนวทางในการหาข้อยุติของปัญหา เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์สูงสุด

4) การใช้อำนาจหรือบังคับ หมายถึง ผู้บริหารจะใช้คำสั่งโดยยึดกฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย หรือใช้อำนาจจากตำแหน่งบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อต้องการยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จะใช้กับสถานการณ์ที่รีบด่วนหรือเรื่องสำคัญที่จำเป็นต้องตัดสินใจโดยเร็ว หรือเมื่อวิธีแก้ไขปัญหานั้นเป็นเรื่องเฉพาะไม่อาจใช้วิธีอื่นได้

5) การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการยอมให้ หมายถึง ผู้บริหารยอมรับแนวคิดของผู้อื่นเมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ถนอมน้ำใจ รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องการให้เกิดการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เน้นการเอาใจผู้อื่น เป็นผู้เสียสละ ปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามที่เขาชอบ แม้เราจะไม่เห็นด้วยก็ตาม เป็นการยอมให้ผู้อื่นมีอิทธิพลเหนือตนเอง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2567 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 115 คน และครู 1,091 คน รวมจำนวน 1,206 คน จาก 125 โรงเรียน และโรงเรียนสาขา 1 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ซึ่งได้มาจากกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 297 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละอำเภอ จำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอด่านช้าง อำเภอสามชุก อำเภอหนองหญ้าไซ และอำเภอเดิมบางนางบวช

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปตรวจความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยวิเคราะห์หาค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.67 - 1.00 และนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหาร เท่ากับ 0.99 และตอนที่ 3 การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือนำจากคณะครุศาสตร์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู

3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองโดยส่งแบบสอบถามผ่าน Google form และได้รับ แบบสอบถามคืนกลับครบทั้ง 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ใช้สถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ใช้สถิติพื้นฐาน โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 แสดงระดับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การทำงานเป็นทีม	3.93	0.92	มาก
2	การสื่อสารและจูงใจ	3.89	0.93	มาก
3	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.90	มาก
4	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.94	0.89	มาก
5	การพัฒนาตนเอง	3.97	0.87	มาก
6	การบริการที่ดี	3.95	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย		3.93	0.90	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.89) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D. = 0.92)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงระดับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม

ข้อ	การบริหารความขัดแย้ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การประนีประนอม	3.84	0.82	มาก
2	การหลีกเลี่ยง	2.28	0.86	น้อย
3	การร่วมมือกัน	3.84	0.81	มาก
4	การใช้อำนาจหรือบังคับ	3.88	0.80	มาก
5	การโอนอ่อนผ่อนตามหรือการยอมให้	3.83	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย		3.53	0.81	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการบริหารความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้อำนาจหรือบังคับ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.88, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ การประนีประนอมและการร่วมมือกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.82) และ ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.80) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.28, S.D. = 0.86)

3. ผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหาร	การบริหารความขัดแย้ง					
	ด้านการประนีประนอม (Y_1)	ด้านการหลีกเลี่ยง (Y_2)	ด้านการร่วมมือกัน (Y_3)	ด้านการใช้อำนาจหรือบังคับ (Y_4)	ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการยอมให้ (Y_5)	การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ในภาพรวม (r_{xy})
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_1)	0.75**	-0.59**	0.73**	0.73**	0.75**	0.75**
ด้านการสื่อสารและจูงใจ (X_2)	0.75**	-0.60**	0.73**	0.75**	0.76**	0.76**
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_3)	0.75**	-0.60**	0.75**	0.74**	0.76**	0.76**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4)	0.77**	-0.59**	0.74**	0.76**	0.76**	0.78**
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_5)	0.76**	-0.59**	0.76**	0.76**	0.77**	0.78**
ด้านการบริการที่ดี (X_6)	0.79**	-0.61**	0.73**	0.75**	0.78**	0.77**
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม (r_{xy})	0.80**	-0.62**	0.78**	0.78**	0.80**	0.81**

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง - 0.59-0.79 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (r_{xy} = 0.78) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (r_{xy} = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี (r_{xy} = 0.77) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (r_{xy} = 0.75)

ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านการหลีกเลี่ยง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในแต่ละด้านมีค่า ความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง - 0.61 ถึง - 0.59 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ทางลบระดับสูง คือ ด้านการพัฒนาตนเอง (r_{xy} = -0.59) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (r_{xy} = -0.59) และด้านการทำงานเป็นทีม (r_{xy} = - 0.59) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี (r_{xy} = -0.61)

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแสดงออก ด้วยภาษา กิริยา ท่าทางที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวเมื่อเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทาย ใหม่ ๆ ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ผู้ร่วมงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชุลีภรณ์ คำภิระ (2564)

ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะการแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร สามารถสื่อสารและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นเป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และชุมชนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการสื่อสารและจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวเมื่อเผชิญหน้ากับสิ่งท้าทายใหม่ ๆ มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ทั้งยังนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรคพล สงวนยวง (2561) ได้ศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตลอดจนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานและจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกต ขาวสะอาด (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม มีการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ โดยเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนำความรู้ที่ได้จากการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรกต ขาวสะอาด (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ ทั้งยังอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมงาน ให้บริการครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองด้วยความกระตือรือร้น เท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชนีกร แสงสว่าง (2564) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่า ด้านการการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการหลีกเลี่ยงที่อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการผ่อนปรนเข้าหากันโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายที่เป็นคู่กรณีกัน ทั้งพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้ง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการกำหนดกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนแจ้งภาระหน้าที่ขอบข่ายงานในตำแหน่ง ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจน นอกจากนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้ร่วมงานเพื่อไม่ให้เกิดการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูมิวิทย์ ศาลารัตน์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านการประนีประนอม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารใช้วิธีผ่อนปรน เข้าหากันโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายที่เป็นคู่กรณีกัน ใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นกลางไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และให้ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้ปกครองแสดงออกทางความคิดได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพงษ์ จอมพระ (2564) ได้ศึกษาการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ด้านการประนีประนอม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มองว่าการบริหาร ความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยง เป็นวิธีการที่ไม่ควรปฏิบัติ เนื่องจากแสดงถึงความเพิกเฉยและการประวิงเวลาในการแก้ปัญหา นอกจากนี้การที่ผู้บริหารพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่นำไปสู่การโต้แย้ง โดยปล่อยให้คู่กรณีแก้ปัญหากันเอง ทั้งหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความขัดแย้งกัน แต่กลับมอบหมายให้รองผู้อำนวยการหรือหัวหน้างานแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแทนนั้น อาจก่อให้เกิดสถานการณ์ความขัดแย้งบานปลายมากขึ้น ซึ่งตามความเป็นจริง ด้วยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ไม่สามารถเพิกเฉยต่อเหตุการณ์ความขัดแย้งได้ แม้จะเป็นเพียงปัญหาเล็กน้อยที่เกิดขึ้นก็ตาม เพราะหากหลีกเลี่ยงโดยไม่จัดการอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร และอาจบั่นทอนบรรยากาศในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุฑาทิพย์ ทิพย์โสตร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการหลีกเลี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

2.3 ด้านการร่วมมือกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้คู่กรณีที่มีความขัดแย้งหาทางออกร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหา ส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะของครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพรรณ บุญทูล (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ด้านการร่วมมือกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการใช้อำนาจหรือบังคับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และแจ้งภาระหน้าที่ขอบข่ายงานในตำแหน่ง ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจน มีการสั่งงานและมอบหมายงานเป็นขั้นตอนตามลำดับของสายงาน ตลอดจนมีการควบคุมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร สุขเศรษฐ์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านการใช้อำนาจหรือบังคับ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการยอมให้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความต้องการของผู้ร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดการกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมเสียสละ ความต้องการของตนเองเพื่อสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน อีกทั้งพยายามรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูมิวิทย์ ศาลารัตน์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ด้านการโอนอ่อนผ่อนตามหรือการยอมให้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง (r_{xy} = 0.81) อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเอง โดยเข้าร่วมประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ นำความรู้ที่ได้จากการติดตามข้อมูลทางวิชาการและวิชาชีพมาพัฒนาตนเองและพัฒนางาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานและการจัดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา มีการติดตามตรวจสอบ และรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษานำองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้พัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่หลากหลายภายในสถานศึกษา โดยเข้าร่วมประชุมวางแผนการดำเนินงานกับครู และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานโดยปราศจากอคติ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น มีการแสดงออกด้วยภาษา กิริยา ท่าทาง เพื่อสื่อสารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นเป้าหมายร่วมกันได้อย่างเหมาะสม เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะตามที่กล่าวมาแล้วนั้นย่อมแสดงถึงความรู้ความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ได้อย่างดี นั่นย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะของผู้บริหารที่ใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งด้วยการใช้อำนาจหรือบังคับ โดยผู้บริหารได้กำหนดกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ทั้งแจ้งภาระหน้าที่ขอบข่ายของงานในแต่ละตำแหน่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบ โดยมีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งด้วยการประนีประนอม โดยจะเป็นผู้ประสานความเข้าใจและใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดปัญหา ให้ทุกฝ่ายได้แสดงออกทาง

ความคิดอย่างอิสระเป็น และแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นกลางไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้ผู้บริหารยังใช้วิธีการบริหารความขัดแย้งด้านการร่วมมือกัน โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สมศักดิ์ ฉัตรประยูร (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับสูงอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการหรือใช้ความรู้ความสามารถมาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นจงส่งผลให้ครูมีทักษะในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิธิ เรืองสุขอุดม (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาคอยกำกับดูแลบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามขั้นตอน ตามแผนงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะที่สูง ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถซึ่งผู้บริหารนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาช่วยดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อเป็นการระดมความคิด ประสบการณ์และความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ อยู่ในระดับมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการ แสดงออกด้วยภาษากิริยา ท่าทาง ที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นเป้าหมายร่วมกัน ทั้งเป็นการสร้างความเข้าใจถึงประเด็นสำคัญของงานให้กับผู้ร่วมงานเข้าใจได้ง่าย

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา ด้านการใช้อำนาจหรือบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรเลือกใช้วิธีนี้เพื่อบริหารจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้อย่างชัดเจน ทั้งแจ้งภาระหน้าที่ขอบข่ายงานในตำแหน่งงานให้ผู้ร่วมงานทราบ มีการควบคุม ดูแลการปฏิบัติงาน ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด สามารถว่ากล่าวตักเตือนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดได้อย่างเหมาะสมโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารด้านการพัฒนาตนเอง เพื่อนำผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งแบบหลีกเลี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กรกต ขาวสะอาด. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กัญญานิษฐ์ ขุนประดิษฐ์. (2562). **การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2562). **พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กานต์ อัมพานนท์. (2563). **สมรรถนะวิชาชีพครู: บูรณาการแนวคิด PLC กับการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน นวัตกรวิชาชีพครู เล่มที่ 3.** เพชรบูรณ์: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ขวัญชนก แซ่โค้ว. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของกลุ่ม โรงเรียนเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558 - 2567).** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). **การขจัดความขัดแย้งและเจรจาต่อรอง.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2567, จาก https://thawin09.blogspot.com/2017/01/conflict-and-negotiation.html

ธนพงษ์ จอมพระ. (2564). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

นิติพล ภูตะโชติ (2560). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิภาพร สุขเศรษฐ์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ประชา ดนตรี. นิติกรชำนาญการพิเศษ. (2567, 7 ธันวาคม). **สัมภาษณ์.**

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2565). **วิธีการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2567, จาก https://www.popticles.com/communications/how-to-resolve-conflict-in-communication/

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2565). **สมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่.** มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

พรรณราย ทรัพยะประภา. (2560). **จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูวิโชติสิกขกิจ (ณรงค์ เด่นประเสริฐ). (2565). **ทฤษฎีองค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: มิราเคิล กราฟิค.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาวิณี โสธายะเพ็ชร. (2567). **สมรรถนะสำหรับครูประถมศึกษา = Competence for eiementary schooi teacher.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูมิวิทย์ ศาลารัตน์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

รณรงค์ ศุภรัศมี. (2563). **สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารข้าราชการ.** 62(2): 4-11.

รัชนีกร แสงสว่าง. (2564). **การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วิกานดา จิรพุทธกร. (2565). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ=Management.** กรุงเทพ: ท็อป.

สมคิด บางโม. (2562). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมศักดิ์ ฉัตรประยูร. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุฑาทิพย์ ทิพย์โสตร์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2564). **การพัฒนาภาวะผู้นำการศึกษาในยุค: Thailand 4.0.** มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

เสนาะ ติเยาว์. (2559). **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อรพรรณ บุญทูล. (2562). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อรรคพล สงวนยวง. (2561). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

อัญชุลีภรณ์ คำภิระ. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2560). **การพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงาน HR บนแนวคิด 70:20:10 Learning Model.** กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND STUDENT CARE SYSTEM OPERATION UNDER OFFICE OF UTHAITHANI PROVINCIAL VOCATIONAL EDUCATION OFFICE

ปิติชัย บุญชื่น[1], ธนาภัสสร์ สนธิรักษ์[2], ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน[3]
Pitichai Bunchoen[1], Thanaphat Sonthirak[2], Theeppipat Santawan[3]

Corresponding Author E-mail: pitichai.b@nsru.ac.th
Received: Jan 22, 2026; Revised: Feb 16, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 113 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปเครซีและมอร์แกน และโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร และด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร 2) ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา และด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1]Student in Master of Education Degree, Education Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the level of transformational leadership of school administrators, 2) study the level of student care system operation, and 3) study the relationship between transformational leadership of school administrators and student care system operation. The sample group of the research consisted of 113 teachers determined by using Krejcie and Morgan's table and selected through random sampling method. The instrument in this research was a questionnaire on the transformational leadership of school administrators with the validity at 1.00 and the reliability at 0.92 and the student care system operation with the validity at 1.00 and the reliability value at 0.92. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results were found as follows: 1) The level of transformational leadership in overall was at a high. When considering each aspect, it was found that the highest level was the communication with at a high level and the lowest level was the personnel development aspect with at a high level.

2) The level of the student care system operation in overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the highest level was the prevention and problem solving with at a high and the lowest level was student referral with at a high level. 3) The relationship between the transformational leadership of school administrators and the student care system operation in overall had a positive relationship with at a moderate level with statistically significance at the .01 level.

Keywords : Transformational Leadership, Student Care System Operation

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ชี้ให้เห็นว่าประเทศไทยเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งปัจจัยภายนอก เช่น ความก้าวหน้าทางดิจิทัล การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และการรวมกลุ่มอาเซียน ตลอดจนความต้องการกำลังคนที่มีทักษะจำเป็น ขณะเดียวกันยังมีปัจจัยภายใน ได้แก่ การเข้าสู่สังคมสูงวัย ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา คุณภาพการศึกษาและประเด็นคุณธรรมจริยธรรมของประชากร ซึ่งล้วนส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ ภายใต้บริบทดังกล่าว ระบบการศึกษาจึงต้องเร่งปรับตัว โดยการปฏิรูปการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน พร้อมมุ่งพัฒนาคนไทยให้ได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: ง - ฉ)

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งวางกรอบการจัดการอาชีวศึกษาเชิงระบบ การพัฒนาอาชีวศึกษามุ่งเสริมสร้างและยกระดับกำลังคนสายวิชาชีพในทุกช่วงระดับ ตั้งแต่ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ไปจนถึงระดับเทคโนโลยี รวมทั้งการจัดฝึกอบรมวิชาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยยึดโยงกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพื่อหล่อหลอมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและสมรรถนะวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน อันตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ยังเน้นบทบาทของอาชีวศึกษาในการเสริมสร้างเสถียรภาพของสังคมและประเทศ โดยส่งเสริมการตระหนักรู้และความยึดมั่นต่อสถาบันหลักของชาติ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่อาจส่งผลต่อการดำเนินชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560: ข - ค)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมยุคใหม่ (ปกิตน์ สันตินิยม. 2563: 10 - 19) ในขณะเดียวกัน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและป้องกันปัญหาการออกกลางคันของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. 2560: ข - ค) ซึ่งการดำเนินงานระบบดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการกำหนดทิศทาง ประสานความร่วมมือ และพัฒนาระบบการส่งต่อผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (จงรักษ์ เงินพุ่ม. 2561: 262)

จากสถิติทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566 พบว่า ระบบการศึกษาในช่วงปี 2564-2565 มีผู้เรียนสายอาชีวศึกษา (ปวช. ปวส.) จำนวน 18,367 คน ข้อมูลดัชนีทางการศึกษาระดับภาค 1-18 ผู้เรียนสายอาชีวศึกษาในภาคเหนือมีอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนระดับ ปวช. จำนวน 12,530 คน คิดเป็น 13.17% ของจำนวนผู้เรียนต้นปี 95,161 คน และอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนระดับ ปวส. จำนวน 5,837 คน คิดเป็น 11.13% ของจำนวนผู้เรียนต้นปี 52,449 คน ในส่วนของวิทยาลัยในจังหวัดอุทัยธานี มีอัตราการออกกลางคันของผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 387 คน และผู้เรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) 136 คน ในสัดส่วนที่น่าเป็นห่วง รวมถึงสถานศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีซึ่งมีผู้เรียนออกกลางคันจำนวนไม่น้อย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566: ออนไลน์) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงปัญหาด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ

จากบริบทและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี เพื่อใช้เป็นสารสนเทศเชิงประจักษ์สำหรับพัฒนาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในบริบทปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหาร

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ (2560: 3-13) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารแบ่งออกเป็น 4 ยุคสำคัญ คือ 1) ยุคจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ที่เน้นหลักเหตุผลและประสิทธิภาพการทำงาน 2) ยุคมนุษย์สัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการและความรู้สึกของบุคลากร 3) ยุคสังคมศาสตร์หรือพฤติกรรมศาสตร์ที่ผสานแนวคิดด้านวิทยาศาสตร์และมนุษยสัมพันธ์พร้อมบูรณาการศาสตร์อื่น ๆ เพื่ออธิบายพฤติกรรมในองค์การ และ 4) ยุควิธีเชิงระบบหรือวิทยาศาสตร์การจัดการที่มององค์การเป็นระบบที่มีองค์ประกอบสัมพันธ์กัน ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ เพื่อมุ่งสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ

สัมมา รธนิธย์ (2560: 35-36) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารการศึกษามีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จากแนวคิดพื้นฐานสู่การกำหนดหลักการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากยุคดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ต่อมาพัฒนาเป็นการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์และแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากร จากนั้นขยายสู่แนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์และเชิงระบบที่มององค์การอย่างเป็นองค์รวม รวมถึงแนวคิดเชิงสถานการณ์และเชิงกลยุทธ์ที่เน้นความเหมาะสมตามบริบท และพัฒนาไปสู่แนวคิดโลกาภิวัตน์ที่มุ่งการบริหารตามมาตรฐานสากลในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจและวางแผนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การประยุกต์ใช้ทฤษฎีให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สุกรี สุระคำแหง (2563: 38) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นและพัฒนาผู้ตามให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหมาย ผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและความตระหนักในเป้าหมายขององค์กร อันนำไปสู่การปรับแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

กัสมา อัศวภูมิ (2564: 13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริงได้ โดยการพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามผ่านการสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลักดันให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พีรวัฒน์ ศีติสาร (2565: 12-13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามพยายามมากกว่าที่คาดไว้ มีการกระตุ้นความคิดและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้น พร้อมทั้งมีความตระหนักในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการสร้างสรรค์กระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร โดยเน้นการยกระดับจิตใจและการจูงใจบุคลากรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จิณณวัตร ปะโคทัง (2561: 219) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การบริหารจัดการ 3) การสร้างวัฒนธรรมการทำงาน 4) การพัฒนาบุคลากร 5) การเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยี 6) การสร้างแรงจูงใจ และ 7) การการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี

สุกัญญา แช่มช้อย (2562: 120-121) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และ 5) การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล

ดาวรุวรรณ ถวิลการ (2564: 179) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล โดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสื่อสารเชิงดิจิทัล 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และ 3) การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ

จากองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสาร 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 4) การใช้เทคโนโลยี 5) การบริหารจัดการ และ 6) การพัฒนาบุคลากร

3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.1 ความหมายของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ชุติกาญจน์ แก้วสมสิน (2565: 14) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยครูมีบทบาทในการติดตาม ช่วยเหลือ วางแผนและส่งเสริมพัฒนาการผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างการปรับตัว การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระยะยาว

จันทิมา นกอยู่ (2566: 39) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและเครื่องมือมาตรฐานในการส่งเสริม พัฒนา และคุ้มครองผู้เรียน โดยเฉพาะการป้องกันปัญหาสารเสพติด มีครูที่ปรึกษาเป็นกลไกหลัก และอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิผล

ศริณยา จันทรเพ็ญ (2566: 25) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน และใช้เครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด

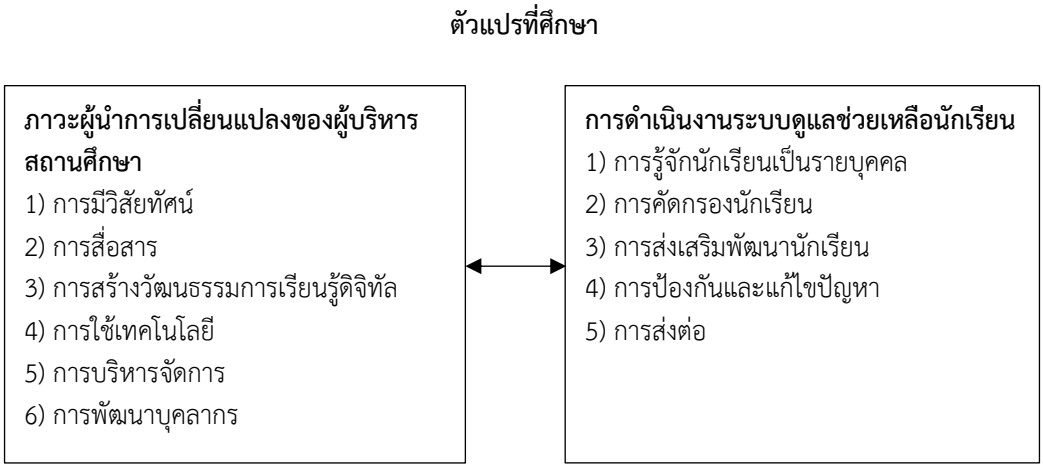
สรุปได้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบที่มีกรอบแนวทางดำเนินงานชัดเจน และยึดหลักการตามมาตรฐานทางวิชาชีพและหลักวิชาการด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยมีครูทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการดังกล่าว ควบคู่กับการบูรณาการความร่วมมือจากบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านพฤติกรรม สังคม อารมณ์ และการเรียนรู้

3.2 กระบวนการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

กระบวนการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนนี้ มีขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. 2559: 52-53)

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำสาระสำคัญมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ปีการศึกษา 2567 ทั้งหมด จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย 1) วิทยาลัยเทคนิคอุทัยธานี 2) วิทยาลัยสารพัดช่างอุทัยธานี และ 3) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอุทัยธานี จำนวน 152 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากการเปิดตารางตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, & Morgan (1970: 607-610) และทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสำหรับครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย คำถาม 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสาร 3) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล 4) การใช้เทคโนโลยี 5) การบริหารจัดการ และ 6) การพัฒนาบุคลากร เป็นแบบสอบถามแบบมาตรตราส่วน 5 ระดับของ Likert โดยใช้เกณฑ์การแปลผลจากแนวคิดของ สายทิตย์ ยะฟู (2560: 127)

ตอนที่ 3 การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ประกอบด้วย คำถาม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลโดยครูที่ปรึกษา 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียน เป็นแบบสอบถามแบบมาตรตราส่วน 5 ระดับของ Likert โดยใช้เกณฑ์การแปลผลจากแนวคิดของ สายทิตย์ ยะฟู (2560: 127)

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เพื่อส่งถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่กำหนด จากนั้นจัดส่งสำเนาหนังสือพร้อมลิงก์แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ไปยังสถานศึกษาเป้าหมาย และดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน ได้รับแบบสอบถามกลับครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อให้การวิเคราะห์มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือทางวิชาการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ของครู สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี โดยหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด (สาธร ทรัพย์รวงทอง. 2560: 199) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ทั้งภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลความหมายของคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด (สาธร ทรัพย์รวงทอง. 2560: 199) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553: 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .70-89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30-.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

ตารางที่ 1 แสดงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.37	0.30	มาก	3
2	ด้านการสื่อสาร	4.40	0.28	มาก	1
3	ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.22	0.32	มาก	4

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
4	ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.19	0.35	มาก	5
5	ด้านการบริหารจัดการ	4.39	0.32	มาก	2
6	ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.12	0.43	มาก	6
รวม		**4.28**	**0.23**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.28) และด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.43)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

ตารางที่ 2 แสดงระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.40	0.26	มาก	3
2	ด้านการคัดกรองนักเรียน	4.41	0.30	มาก	2
3	ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน	4.39	0.30	มาก	4
4	ด้านการการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.42	0.29	มาก	1
5	ด้านการส่งต่อนักเรียน	4.38	0.33	มาก	5
รวม		**4.40**	**0.21**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงที่สุด คือ ด้านด้านการการป้องกันและแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.29) และด้านที่มีระดับต่ำที่สุด คือ ด้านด้านการส่งต่อนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.33)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน					
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y_all
X1	.62**	.55**	.55**	.40**	.55**	.74**
X2	.49**	.49**	.52**	.35**	.45**	.64**
X3	.19**	.17**	.17**	.32**	.24**	.30**
X4	.23**	.18**	.40**	.26**	.31**	.38**
X5	.53**	.41**	.50**	.46**	.45**	.65**
X6	.23**	.10**	.13**	.21**	.15**	.63**
X_all	.54**	.44**	.53**	.48**	.51**	.69**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ r_{xy} = 0.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าความสัมพันธ์ สูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง คือ การรู้จักนักเรียน

เป็นรายบุคคล (r_{xy} = 0.54) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ การส่งเสริมพัฒนานักเรียน (r_{xy} = 0.53) และข้อที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ คือ การคัดกรองนักเรียน (r_{xy} = 0.44)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานีทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมภายในองค์กร สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจน และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ควรส่งเสริมการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้มีความครอบคลุมและยั่งยืนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิรินาฏ เศรษฐชนะ (2567: 107) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้สื่อดิจิทัล อาทิ Line, Facebook และ E-mail ในการประสานงานภายในสถานศึกษา สะท้อนถึงความสามารถในการปรับรูปแบบการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งใช้เครื่องมือและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กร นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างครู ยังแสดงถึงบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร อันเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การนำสื่อดิจิทัลมาใช้ในการประชุมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบออนไลน์ ยังเป็นประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและยกระดับการสื่อสาร เชิงมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ระดับการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนถึงการดำเนินงานที่เป็นระบบของสถานศึกษา ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม ผลการเรียน และบริบทครอบครัว ประกอบกับบทบาทของครูที่ปรึกษาและคณะทำงานที่ใกล้ชิดผู้เรียนในการติดตาม สังเกตพฤติกรรม และให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนในการแลกเปลี่ยนข้อมูล จึงเอื้อต่อการวิเคราะห์ปัญหาเชิงลึกได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที อันเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคันของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวาทินี เชิดชูสกุล (2567: 142-143) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อป้องกันปัญหาการออกกลางคัน วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่ พบว่า สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่ผู้เรียนกลุ่มเสี่ยงผ่านบทบาทของครูที่ปรึกษา ควบคู่กับการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมเชิงป้องกันและแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับลักษณะของปัญหา อาทิ กิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมเพื่อนช่วยเพื่อน และกิจกรรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ แนวทางดังกล่าวสะท้อนว่าการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีโครงสร้างชัดเจนและการทำงานแบบบูรณาการ สามารถลดความเสี่ยงต่อการออกกลางคัน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.69) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลสามารถส่งเสริมการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิผล ผ่านการประยุกต์ใช้ฐานข้อมูลและเครื่องมือออนไลน์ ซึ่งเอื้อต่อการวิเคราะห์สารสนเทศของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้ครูสามารถเข้าใจบริบท ความต้องการและศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง อันนำไปสู่การวางแผนช่วยเหลือและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมรายบุคคล ตลอดจน

สนับสนุนการติดตามความก้าวหน้า การประเมินพฤติกรรม และการสะท้อนผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ด้านการคัดกรองนักเรียนกลับพบความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวยังต้องอาศัยการสังเกตเชิงคุณภาพ วิจารณญาณทางวิชาชีพของครู และเครื่องมือเฉพาะทางที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งข้อจำกัดด้านทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลของบุคลากรและความครบถ้วนของข้อมูลพื้นฐาน อาจส่งผลต่อความรวดเร็วและความแม่นยำในการคัดกรองในบางกรณี จึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสนับสนุนและศักยภาพบุคลากรควบคู่กันอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรัญญา ทองเสริม, และกฤษฎิ์ กิตติฐานัส (2567: 102-114) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปรากฏความสัมพันธ์พหุคูณในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ในสัดส่วนร้อยละ 39.10 และมีค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผลดังกล่าวสะท้อนถึงอำนาจอธิบายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพและประสิทธิผลของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเด่นชัดในบริบทสถานศึกษา ทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทิมา นกอยู่ (2566: 96-101) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ขณะที่การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีการปฏิบัติในระดับสูงมาก อีกทั้งยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการดำเนินงานระบบดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการบริหารยุคใหม่ ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง และจัดเวทีนำเสนอผลงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.2 จากผลการวิจัยการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาการทำงานแบบเชิงระบบมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการจัดเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ปัญหาเฉพาะบุคคล และกำหนดแนวทางช่วยเหลือที่เหมาะสม ควรอบรมครูให้มีทักษะในการสังเกตพฤติกรรมและให้คำปรึกษาเบื้องต้น รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งต่อนักเรียนที่ต้องการการดูแลเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งตอไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดอุทัยธานี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เอกสารอ้างอิง

กัสมา อัศวภูมิ. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอำนาจเจริญ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). **ภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

จงรักษ์ เงินพุ่ม. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

จันทิมา นกอยู่. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชุติกาญจน์ แก้วสมสิน. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับการบริหารงานวิชาการ กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). **ภาวะผู้นำดิจิทัล.** ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.

ปกิตน์ สันตินิยม. (2563). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี.วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์.** 2(2), 10-19.

ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์. (2560). **แนวคิดสู่การปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา**. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พีรวัฒน์ ศีติสาร. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาทินี เชิดชูสกุล. (2567). **แนวทางการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อป้องกันปัญหาการออกกลางคัน วิทยาลัยเทคนิคเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรัญญา ทองเสริม, และกฤษฎิ์ กิตติฐานัส. (2567). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา. วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย.** 5(1), 102-114.

ศริณยา จันทร์เพ็ญ. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ศิรินาฎ เศรษฐชนะ. (2567). **ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สาธร ทรัพย์รวงทอง. (2560). **วิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สายทิตย์ ยะฟู. (2560). **การวิจัยทางการศึกษา.** นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **สถิติข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566/1.** สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2567. จาก https://www.bopp.go.th/?pane_id =3544.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สำนักวิจัยและพัฒนาการอาชีวศึกษา. (2559). **คู่มือการบริหารจัดการและปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

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

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

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING PERSONNEL MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN MAE CHAN DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

สิทธิโชค ปัญญา[1], น้ำฝน บุญนิยม[2]
Sitthichok Panya[1], Namfon Boonniyom[2]

Corresponding Author E-mail: 67206461@up.ac.th
Received: Jan 26, 2026; Revised: Feb 22, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยการบริหาร 2) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคล และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง 4) ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์พบว่า วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยการบริหาร, การบริหารงานบุคคล, สถานศึกษา

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, University of Phayao
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[2]Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of administrative factors, 2) study the level of personnel management, 3) examine the relationship between administrative factors and personnel management, and 4) construct a predictive equation for administrative factors affecting personnel management of educational institutions. This study was quantitative research. The sample group consisted of 210 teachers, selected through stratified random sampling based on school size. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.988. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) Administrative factors affecting personnel management were overall at a high level, with administrative leadership having the highest mean score. 2) The level of personnel management was also overall at a high level, with termination of government service having the highest mean score. 3) Administrative factors had a high positive correlation with personnel management at the .01 level of statistical significance. 4) The predictive equation analysis showed that organizational culture, organizational climate, administrative leadership, and information technology could jointly predict personnel management of educational institutions at the .01 level of statistical significance.

Keywords : Administrative Factors, Personnel Management, Educational Institutions

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารในการสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและสามารถแข่งขันได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2562)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอแม่จัน ซึ่งมีลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูงและชายแดน ส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีความซับซ้อนและเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้าน จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2566 พบปัญหาตำแหน่งครูที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างชั้นเรียนและวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ยังประสบปัญหาขาดงบประมาณและทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพระหว่างโรงเรียนอย่างชัดเจน ซึ่งหากผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจและจัดระบบพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้การบรรลุตัวชี้วัดระดับชาติเป็นไปได้ยาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. 2566)

จากสถานการณ์ดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่าลำพังเพียงการบริหารจัดการตามระเบียบปกติอาจไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาในบริบทที่ซับซ้อนนี้ได้ จำเป็นต้องอาศัยกลไกการบริหารที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ท่ามกลางข้อจำกัด การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพันให้ครูอยากอยู่ในพื้นที่แม้ยากลำบาก รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อนและเพิ่มความแม่นยำในการบริหารข้อมูลบุคลากร จึงเป็นที่มาของความจำเป็นเร่งด่วนในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาปัจจัยชี้นำที่จะช่วยยกระดับการบริหารงานบุคคลให้ก้าวข้ามข้อจำกัดของพื้นที่ได้ โดยจากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 69 เช่นเดียวกับ ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นตัวพยากรณ์สำคัญในระดับสูง และชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 67.50

นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กร ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานด้านบุคคล โดย ธนชัย ขุนแก้ว (2564) พบว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความสำคัญสูงสุดและสามารถพยากรณ์ผลการบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นรากฐานของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดย ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกฎระเบียบที่เป็นธรรมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้ถึงร้อยละ 62.90 สุดท้าย เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เข้ามามีบทบาทอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคน ลิขิต สุขพ่วง (2564) พบว่าปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด และเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของ ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566) ที่พบว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา เพื่อแสวงหาปัจจัยที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ข้อจำกัดเชิงพื้นที่ ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยการบริหารอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยสามารถทำนายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอ แม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อหาปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป และได้ปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศองค์กร 3) วัฒนธรรมองค์กร และ 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู หรือบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา อาทิ การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคม และการส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองในระดับโลก

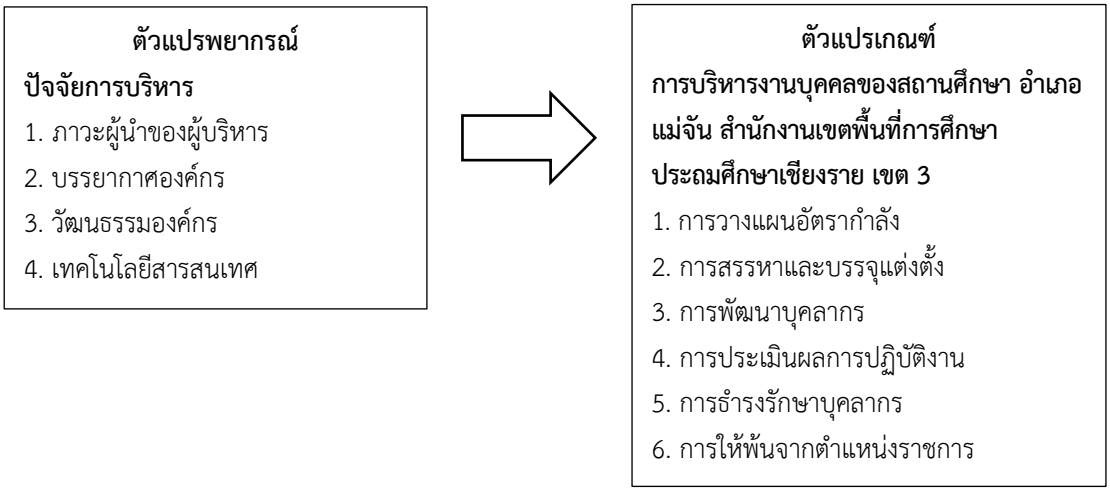
พระปลัดสมเกียรติ อสุโร, และคนอื่นๆ (2564) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษานั้นครอบคลุมกระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก ตลอดจนการดูแลรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร การพัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย วางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือก พัฒนาศักยภาพ ดูแลรักษา ไปจนถึงการประเมินผลบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร ครู และสายสนับสนุน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา นั่นคือการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและการส่งเสริมคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองโลกได้อย่างสมบูรณ์

2.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อหาขอบข่ายการบริหารงานบุคคล โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกขอบข่ายโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และได้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล 6 ขอบข่าย เพื่อนำไปศึกษาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การธำรงรักษาบุคลากร และ 6) การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 40 โรงเรียน โดยมีครูผู้สอนทั้งหมด 455 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scales) จำนวน 22 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท จำนวน 36 ข้อ

โดยเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.00 และผ่านการทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้ศึกษาติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้ Google Form ระยะเวลา 30 วัน

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.4 ผลการเก็บรวบรวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100% และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารและระดับการบริหารงานบุคคล ด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล และสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) และแปลผลตามเกณฑ์ของ Guilford (1956)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	(n = 210)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.09	0.45	มาก	1
2	บรรยากาศองค์กร	4.09	0.47	มาก	2
3	วัฒนธรรมองค์กร	4.04	0.48	มาก	3
4	เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.01	0.50	มาก	4
รวมเฉลี่ย		**4.06**	**0.39**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.06, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$= 4.09, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}$= 4.09, S.D. = 0.47) ลำดับถัดมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.48) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$= 4.01, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 3 โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	(n = 210)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การวางแผนอัตรากำลัง	4.03	0.48	มาก	4
2	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.04	0.47	มาก	2
3	การพัฒนาบุคลากร	4.04	0.48	มาก	3
4	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.03	0.49	มาก	5
5	การธำรงรักษาบุคลากร	4.02	0.48	มาก	6

ISSN: 2822-0056 (Print)/ISSN: 3027-8384 (Online)

ด้านที่	รายการ	(n = 210)		ระดับ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
6	การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ	4.09	0.50	มาก	1
รวมเฉลี่ย		**4.04**	**0.41**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกคือ การให้พ้นจากตำแหน่งราชการ ($\bar{X}$= 4.09, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.47 รองลงมา คือ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$= 4.04, S.D. = 0.48) ลำดับถัดมา คือ การวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X}$= 4.03, S.D. = 0.48) และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.03, S.D. = 0.49) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือ การธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X}$= 4.02, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	$Y_{รวม}$
X_1	.596**	.639**	.589**	.621**	.617**	.601**	.728**
X_2	.624**	.642**	.617**	.568**	.604**	.663**	.740**
X_3	.652**	.628**	.685**	.629**	.635**	.594**	.760**
X_4	.561**	.580**	.557**	.526**	.620**	.498**	.664**
$X_{รวม}$	.731**	.747**	.736**	.703**	.745**	.706**	.869**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่าปัจจัยการบริหารในภาพรวม ($X_{รวม}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคล ($Y_{รวม}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r เท่ากับ .869 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายปัจจัยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด โดยมีค่า r เท่ากับ .760 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) ที่มีค่า r เท่ากับ .740 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) ที่มีค่า r เท่ากับ .728 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่า r เท่ากับ .664

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปร	R	R^2	R^2Adj	B	Std.E.	Beta	t	Sig.
(Constant)				.427	.144		2.958	.004
X_3	.760	.578	.576	.279	.042	.329	6.683	.000
X_2	.830	.689	.686	.228	.043	.265	5.341	.000
X_1	.855	.731	.727	.211	.045	.235	4.744	.000
X_4	.871	.758	.753	.173	.036	.213	4.830	.000

R = .871 R^2 = .758 R^2Adj = .753 Std.E. = .202

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา พบว่า มีปัจจัยการบริหาร 4 ด้าน ที่สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงาน

บุคคลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)

โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา (R) เท่ากับ .871 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.80 (R^2 = .758) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (beta) เพื่อดูน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_3) ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลมากที่สุด (beta = .329) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (X_2) (beta = .265) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1) (beta = .235) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) (beta = .213) ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.427 + 0.279(X_3) + 0.228(X_2) + 0.211(X_1) + 0.173(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z_y = 0.329(z_{x3}) + 0.265(z_{x2}) + 0.235(z_{x1}) + 0.213(z_{x4})$$

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอประเด็นอภิปรายผลการวิจัย โดยเชื่อมโยงข้อค้นพบกับสมมติฐาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อภิปรายผล

1. ประเด็นด้านระดับปัจจัยการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ

ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จันตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ที่ต้องอาศัยความเข้มแข็งในการบริหารงานท่ามกลางความหลากหลาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราดล ยตะโคตร (2565) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่ง ผลต่อความสำเร็จในการบริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ประเด็นด้านระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการให้พ้นจากตำแหน่งราชการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในขณะที่ด้านการธำรงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การที่การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก แสดงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์ของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566) ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ที่พบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นด้านการให้พ้นจากตำแหน่งราชการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดนั้น สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับความถูกต้องโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ในขณะที่ด้านการธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณในบริบทของพื้นที่ห่างไกลที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งจูงใจ

3. ประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการบริหารงานบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยการบริหารที่ดีจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

4. ประเด็นปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, บรรยากาศองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 75.80 (R^2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลของตัวแปรจากมากไปน้อย และอภิปรายได้ดังนี้

4.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคล สูงที่สุดผลการวิจัยนี้มีความน่าสนใจอย่างยิ่ง เนื่องจากชี้ให้เห็นว่าค่านิยม ความเชื่อ และความไว้วางใจภายในองค์กร เป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนระบบงานบุคคลได้ดีกว่าอำนาจสั่งการหรือเครื่องมือทางเทคนิค การที่วัฒนธรรมองค์กรส่งผลมากที่สุด อภิปรายได้ว่า ในบริบทของสถานศึกษาอำเภอแม่จัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นกลไกหลักที่ทำให้ครูและบุคลากรพร้อมที่จะปฏิบัติตามแผนงาน ยอมรับการประเมินผล และพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกและเป็นตัวพยากรณ์สำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความมุ่งผลสำเร็จของงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 62.90 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.2 ด้านบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลรองลงมา สิ่งนี้สะท้อนว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางกายภาพและความสัมพันธ์ที่อบอุ่น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารคน หากบรรยากาศดี บุคลากรย่อมมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชัย ขุนแก้ว (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ พบว่าบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและสามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดรับกับผลการศึกษาของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคล โดยสามารถร่วมพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

4.3 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลเป็นลำดับที่สาม แม้ว่าภาวะผู้นำจะมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด แต่ในเชิงการพยากรณ์กลับมีน้ำหนักน้อยกว่าวัฒนธรรมและบรรยากาศ สิ่งนี้อาจตีความได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศ แต่ตัววัฒนธรรมและบรรยากาศนั้นเองที่เป็นตัวขับเคลื่อนงานบุคคลโดยตรง อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำยังคงเป็นปัจจัยหลักที่ขาดไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราดล ยตะโคตร (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญ และสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ยังได้สนับสนุนว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในสามปัจจัยหลักร่วมกับกลยุทธ์และแรงจูงใจ ที่ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานบุคคลและสามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานได้ รวมถึง ชัยเดช อารีศิริไพศาล (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลและอยู่ในสมการพยากรณ์เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าบริบทจะเป็นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ภาวะผู้นำคือหัวใจสำคัญของการบริหารคน

4.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลน้อยที่สุดในกลุ่มตัวแปรที่ศึกษา แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุน ที่ช่วยให้การบริหารงานรวดเร็วและแม่นยำขึ้น แต่ความสำเร็จของงานบุคคลยังขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำและและมิติทางสังคมในด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศมากกว่า อย่างไรก็ตาม การที่เทคโนโลยียังเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญ ก็สอดคล้องกับทิศทางการศึกษาในยุคดิจิทัลและงานวิจัยของ ลิขิต สุขพ่วง (2564) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่าเทคโนโลยีเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลสูงที่สุด (r = 0.90) และเป็นตัวพยากรณ์ลำดับแรกๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยสามารถร่วมพยากรณ์ได้สูงถึงร้อยละ 89 นอกจากนี้ ภานุมาต พงษ์เส็ง (2566) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่าด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การยกระดับคุณภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อำเภอแม่จัน ให้ประสบความสำเร็จสูงสุดนั้น ผู้บริหารไม่ควรพึ่งพาเพียงแค่อำนาจหน้าที่หรือเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ควบคู่ไปกับการใช้ภาวะผู้นำและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม จึงจะสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา อำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และแนวทางสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ผู้บริหารจึงต้องสร้างรากฐานความไว้วางใจผ่านความโปร่งใสและการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาเพื่อลดความขัดแย้ง ควบคู่กับการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแยกส่วนมาเป็นการร่วมมือกันผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สิ่งสำคัญที่สุดคือการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับนโยบาย เพื่อปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความทุ่มเทและเต็มใจพัฒนางานโดยไม่ต้องอาศัยการบังคับ

1.2 การปรับปรุงบรรยากาศองค์กรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารควรเร่งพัฒนาบรรยากาศองค์กรทั้งในด้านกายภาพและจิตวิทยาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด โดยในเชิงกายภาพต้องดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และทันสมัย พัฒนาอาคารสถานที่ ห้องพักครู และจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกันต้องสร้างบรรยากาศทางจิตวิทยาที่เป็นกัลยาณมิตร โดยการลดช่องว่างระหว่างระดับบังคับบัญชา มุ่งเน้นการบริหารแบบเปิดกว้างที่บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บริหารเพื่อปรึกษาหารือหรือเสนอแนะความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การสร้างความรู้สึกปลอดภัยทางจิตวิทยานี้ จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรยกระดับตนเองสู่การเป็นผู้นำเชิงประจักษ์ โดยเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างทั้งด้านวินัยและความเสียสละเพื่อสร้างศรัทธา แทนการใช้อำนาจตามตำแหน่งเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ควรใช้ศิลปะการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การชื่นชมความสำเร็จ และการให้กำลังใจเพื่อดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของบุคลากรออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลดำเนินไปอย่างราบรื่นและเปี่ยมด้วยพลังบวก

1.4 การปฏิรูปการบริหารด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร (HRIS) ให้เป็นดิจิทัล เพื่อให้การจัดการข้อมูลประวัติและการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความรวดเร็วและแม่นยำ ขณะเดียวกันต้องเร่งจัดอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อสร้างความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ทั้งในการปฏิบัติงานธุรการและการจัดการเรียนการสอนอย่างมืออาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัย

ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานบุคคล จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงลึก เพื่อนำไปเป็นแนวทางยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา แต่ยังไม่ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบผลระหว่างโรงเรียนขนาดต่าง ๆ โดยตรง ซึ่งโรงเรียนแต่ละขนาดมีโครงสร้างและบริบทการบริหารที่แตกต่างกัน การวิจัยเปรียบเทียบจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือกกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชัยเดช อารีศิริไพศาล. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(10), 83-102.

ธนชัย ขุนแก้ว. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). **ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นราดล ยตะโคตร. (2565). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต(การบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระปลัดสมเกียรติ อำสุธโร และคณะ. (2564). **การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,** 9(1), 72–75.

ภานุมาต พงษ์เส็ง. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ลิขิต สุขพ่วง. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,** 12(2), 81–96.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566**. เชียงราย: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Guilford, J. P. (1956). **Fundamental statistics in psychology and education.** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607–610.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF AN INTERNAL SUPERVISION WORK SYSTEM TO ENHANCE ADMINISTRATIVE EFFICIENCY IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF CHIANGRAI PANYANUKUL SCHOOL

บุษริน อ้อยกลาม[1], พูนชัย ยาวิราช[2], สมเกียรติ ตุ่นแก้ว[3]
Butsarin Oiyklam[1], Phoonchai Yawirach[2], Somkiet Tunkaew[3]

Corresponding Author E-mail: 678914034@crru.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Feb 18, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ พรรณนา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 11 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ คือ พรรณนา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน พบว่า สภาพปัจจุบัน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก สภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศระบบงานภายใน พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศระบบงานภายใน จำนวน 5 ด้าน 3) แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา พบว่า มีแนวทางการนิเทศระบบงานภายใน 5 กลุ่มงาน คือ 1.แนวทางการนิเทศระบบงานภายในแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน 2.แนวทางการบริหารงานแผนงานและงบประมาณแบบมีส่วนร่วม ภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA 3.แนวทางการนิเทศระบบงานภายในเชิงพัฒนา 4.แนวทางการนิเทศระบบงานภายในเชิงระบบ โดยยึดหลักความปลอดภัยเป็นฐาน และ 5.แนวทางการนิเทศระบบงานภายในเชิงระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

คำสำคัญ :แนวทาง, การนิเทศระบบงานภายใน, การบริหารสถานศึกษา, ปัจจัย

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[1]Student in Master of Education, Education Administration, Chiang rai Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]Advisor, Faculty of Education, Chiang rai Rajabhat University
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]Co-Advisor, Faculty of Education, Chiang rai Rajabhat University

Abstract

This research aimed 1) to investigate the current conditions and the desirable conditions of internal supervision work system at Chiang Rai Panyanukul School, Chiang Rai. The sample consisted of 80 participants, including 10 selected by purposive sampling and 70 selected by simple random sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire. The statistical included percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index (PNI Modified), 2) to analysis the factors the current conditions and the desirable conditions of internal system supervision at Chiang Rai Panyanukul School, Chiang Rai. The sample consisted of 10 participants by purposive sampling. The instrument for collecting data was a semi-structured interview. The data were analyzed using descriptive statistics, analysis and synthesis, and 3) to examine guidelines for the development of an internal to enhance administrative efficiency in educational institutions of Chiangrai Panyanukul School. The sample consisted of 11 participants by purposive sampling. The instrument for collecting data was a focus group discussion record. The data were analyzed using descriptive statistics, analysis and synthesis.

The research results were found as follows: 1) The current and desirable conditions of the internal supervision work system at Chiang Rai Panyanukul School were examined. Overall, current condition was found to be at a high level, whereas the desirable condition was found to be at the highest level. 2) The factors affecting the effectiveness of internal supervision work system at Chiang Rai Panyanukul School consisted of five major factors. 3) Guidelines for the Development of an Internal Supervision Work System to Enhance Administrative Efficiency in Educational Institutions at Chiangrai Panyanukul School.: The findings indicated that: 1. Guidelines for a participatory internal supervision work system approach based on evidence-based data. 2. Guidelines for a planning and Finance management under the PDCA quality cycle. 3. Guidelines for a developmental approach. 4. Guidelines for a systematic approach based on safety principles and 5. Guidelines for a systematic approach by student-centered.

Keywords : Guidelines, Internal Supervision Work System, School Administration, Factors

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545) มาตรที่ 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลไม่สามารถพึ่งตนเองได้หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศตั้ง โรงเรียนศึกษาพิเศษเชียงราย เป็นโรงเรียนประเภทประจำ ต่อมาในวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเป็นโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีระบบนิเทศภายในที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดการติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาอย่างเป็นระบบ และใช้กระบวนการนิเทศเพื่อพัฒนาการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561) สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) ได้กำหนดกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ ซึ่งมีขอบข่ายภาระงานที่ 17) ส่งเสริมงานนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. 2568) การนิเทศระบบงานภายใน เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อกำกับ ติดตาม ช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีกระบวนการนิเทศระบบงานภายในจำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศตามแผน 5) การประเมินผล รายงานผล และปรับปรุง ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ได้มาจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของผู้ศึกษาหลายท่าน ดังนี้ หทัยชนก แซ่เฮ้า (2560), สุภัสฉรา กาใจ (2562), ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563), ปาจรีย์ หงส์แก้ว (2563), กุญช์พิสิฎฐ์ คงนุรัตน์ (2565) และณกมลวรรณ ศิริปวรฉันท์ (2567)

โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย มีการดำเนินงานกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานนั้น ได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์สภาพของสถานศึกษา และผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน พบว่า การนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ทั่วถึงและต่อเนื่อง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับปรุงพัฒนางานได้ จึงส่งผลต่อคุณภาพของงาน (แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา พ.ศ.2566-2570 ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย. 2567)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและสนใจที่ศึกษาแนวทางการนิเทศระบบงานภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย เพื่อพัฒนาแนวทางการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงรายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถนำแนวทางการนิเทศระบบงานภายในไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศระบบงาน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษาของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษาของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนเฉพาะความพิการ

แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ของโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ (2567) ได้กล่าวถึง การจัดขอบข่ายโครงสร้างการบริหารโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงานงบประมาณ 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มบริหารทั่วไป และ 5) กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน

แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน พ.ศ.2567–2570 (2568) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน ออกเป็น 5 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และ 5) กลุ่มบริหารงานทั่วไป

สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเฉพาะความพิการ มีขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาที่ 5 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มบริหารงานทั่วไป และ 5) กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศระบบงานภายใน

2.1 กระบวนการนิเทศระบบงานภายใน

สุภัจฉรา กาใจ (2562) ได้กล่าวว่า กระบวนการนิเทศภายใน เป็นการดำเนินงานภายใน โรงเรียนที่มีขั้นตอนต่อเนื่อง มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักการ ทฤษฎี อาศัยความมีเหตุผลและความเป็นไปได้ การดำเนินงานที่ดีประกอบไปด้วย 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนิเทศภายใน 2. การวางแผนการนิเทศ และกำหนดทางเลือก 3. การดำเนินงานนิเทศตามแผนงาน 4. การประเมินผล และ 5. รายงานผล

ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว (2563) ได้กล่าวว่า ในการดำเนินงานของกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนนั้น จำเป็นจะต้องมีกระบวนการในการทำงานซึ่งกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนก็จะประกอบไปด้วยกระบวนการหลัก ๆ 5 ขั้นตอน คือ 1. การศึกษาสภาพความต้องการการนิเทศภายในโรงเรียน 2. การวางแผนการนิเทศ 3. การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ 4. การปฏิบัติการนิเทศ และ 5. การประเมินผลและรายงานผลการนิเทศ

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศระบบงานภายใน จำนวน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผน 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศตามแผน และ 5) การประเมินผลการนิเทศ

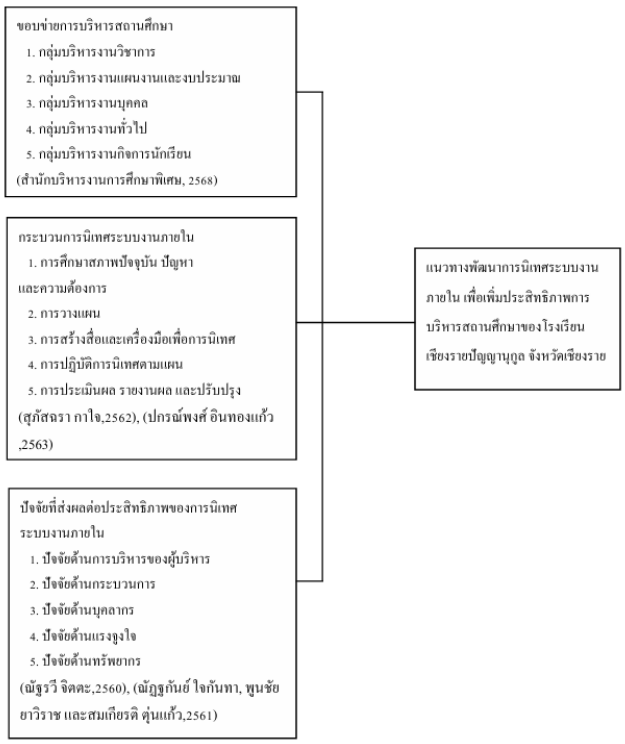
2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน

ณัฏฐกันย์ ใจกันทา, และคนอื่นๆ (2561) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการนิเทศการศึกษา คือ ปัจจัยสนับสนุน มีระบบการบริหาร วิธีการนิเทศมีความเหมาะสม และมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อม ระยะเวลามีความเหมาะสม และปัจจัยฉุดรั้ง คือ ภาระงานเสริมมีมาก

ธัชชัย จิตรนันท์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษา ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษาใน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านกระบวนการ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านการบริหาร

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology Research) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร จำนวน 101 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 6 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 คน ครูและบุคลากร จำนวน 91 คน ผู้วิจัยได้ใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, & Morgan (1970 : 607) ที่ความเชื่อมั่น 0.05

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 80 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) จำนวน 10 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Ratting scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Ratting scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน เป็นแบบปลายเปิด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน 5 กลุ่มงาน เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายในของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำสรุปข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. แบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) โดยการใช้สูตรคำนวณ Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2560) ดังนี้

$$PNI = (I-D)/D$$

4. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร จำนวน 101 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 6 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 คน ครูและบุคลากร จำนวน 91 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) จำนวน 10 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ 2 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 คน และหัวหน้างานนิเทศการจัดการเรียนการสอน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ มี 5 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงาน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบปลายเปิด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน และเวลากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน โดยหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์มาจากการสังเคราะห์จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านกระบวนการ 3) ปัจจัยด้านบุคลากร 4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และ 5) ปัจจัยด้านทรัพยากร

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดทำข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ แล้วทำการสรุปเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร จำนวน 101 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 6 คน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน จำนวน 4 คน ครูและบุคลากร จำนวน 91 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) จำนวน 11 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มี 5 ประเด็นหลักตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ 3) กลุ่มบริหารงานบุคคล 4) กลุ่มบริหารงานทั่วไป และ 5) กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน โดยประเด็นการสนนากลุ่มได้มาจากการนำผลของขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาร่างเป็นแนวทาง และนำไปดำเนินการสนทนากลุ่มร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม นัดหมายวัน และเวลาในการประชุมสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยวางแผนการจัดการประชุมสนทนากลุ่ม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามแผนที่วางไว้

4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วนำไปวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการแปลความหมายที่เหมาะสมจากข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ และสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI modified	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1	กลุ่มบริหารงานวิชาการ	3.89	0.49	4.61	0.48	0.18	**1***
2	กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ	3.95	0.52	4.62	0.49	0.17	2
3	กลุ่มบริหารงานบุคคล	4.00	0.49	4.65	0.45	0.16	4

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI modified	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
4	กลุ่มบริหารงานทั่วไป	4.00	0.51	4.65	0.46	0.16	5
5	กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน	3.94	0.53	4.62	0.55	0.17	3
	ภาพรวม	**3.95**	**0.48**	**4.63**	**0.46**		

สภาพปัจจุบันของการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ตามขอบข่ายโครงสร้างการบริหารงาน 5 กลุ่มงาน ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ กลุ่มบริหารงานทั่วไป และต่ำที่สุด คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ

สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ตามขอบข่ายโครงสร้างการบริหารงาน 5 กลุ่มงาน ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กลุ่มบริหารงานบุคคล รองลงมา คือ กลุ่มบริหารงานทั่วไป และต่ำที่สุด คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ตามขอบข่ายโครงสร้างการบริหารงาน 5 กลุ่มงาน ในภาพรวม คือ ($PNI_{modified}$ = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มงาน พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ ($PNI_{modified}$ = 0.18)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงาน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหาร ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภาระงาน ปัจจัยด้านกระบวนการ เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการนิเทศระบบงานภายในอย่างเป็นระบบ สามารถดำเนินการไปตามแผน ยืดหยุ่นและปรับตามสถานการณ์ ปัจจัยด้านบุคลากร เป็นส่วนสร้างกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและพัฒนางานตามเป้าหมายที่กำหนด ปัจจัยด้านรงจูงใจ เป็นสิ่งเสริมแรงทางบวก ทั้งทัศนคติ การเปิดใจและสร้างความร่วมมือที่ดีของการนิเทศระบบงานภายใน และปัจจัยด้านทรัพยากร เป็นพื้นฐานในการสนับสนุนให้การดำเนินงานนิเทศระบบงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้ง 5 ปัจจัยมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มบริหารงานวิชาการ

1.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการ SWOT เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการสะท้อนปัญหา และเสนอความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างองค์กรที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การยอมรับความคิดเห็น ควบคู่กับการใช้เครื่องมือที่เหมาะสมรวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม

1.2 การวางแผนกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการอย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งตัวชี้วัดด้านคุณภาพการสอน ผลลัพธ์ผู้เรียน และคุณภาพการนิเทศ โดยผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน รวมถึงการวางแผนการใช้ทรัพยากร

1.3 โรงเรียนพัฒนาและเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับประเภทของงานวิชาการ เช่น แบบบันทึกแผนการสอนเชิงรุก แบบตรวจเยี่ยมชั้นเรียน แบบสังเกตพฤติกรรมการสอน การพัฒนาชุดสื่อนวัตกรรมที่ตรงกับความสามารถของผู้เรียนรายบุคคล รวมถึงเครื่องมือดิจิทัลที่สนับสนุนการนิเทศ โดยการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการสร้างและออกแบบ

1.4 การปฏิบัติการนิเทศ ยึดหลักการสื่อสารเชิงบวก และการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนา ผู้บริหารควรให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผล และเสนอแนวทางแก้ไขที่เป็นรูปธรรม สามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชั้น

เรียน ตลอดจนใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศแบบ Coaching การประชุม PLC และการสาธิตการสอน

1.5 โรงเรียนมีการดำเนินการประเมินผลการนิเทศในทุกครั้งหลังสิ้นสุดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ และผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ของครู การรายงานผล ควรมีการจัดทำข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียน เช่น แฟ้มสะสมผลงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน และวิธีการสอนผู้เรียนต่อไป

2. กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ

2.1 ผู้บริหารใช้วิธีการ SWOT ร่วมกับควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนเกี่ยวกับงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น โดยผู้บริหารรับความคิดเห็น และส่งเสริมให้ครูกล้าตั้งคำถามและสะท้อนปัญหา

2.2 มีการวางแผนกำหนดเกณฑ์การใช้งบประมาณและการประเมินผลอย่างชัดเจน รวมถึงการวางแผนการใช้งบประมาณโดยการมีส่วนร่วมของครูในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้การกำหนดงบประมาณและความจำเป็นที่แท้จริงของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และงานสนับสนุนอื่น ๆ ดำเนินการภายใต้วงจร PDCA

2.3 โรงเรียนพัฒนาและเลือกใช้สื่อและเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการนิเทศงานด้านงบประมาณ เช่น แบบฟอร์มติดตามการใช้งบประมาณ รายงานการใช้จ่ายตามกิจกรรม แบบตรวจสอบความสอดคล้องของการใช้งบประมาณกับแผนงาน รวมถึงเครื่องมือดิจิทัลที่ช่วยให้การจัดเก็บข้อมูล

2.4 โรงเรียนมีการดำเนินการนิเทศโดยเน้นการสะท้อนผล ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการใช้งบประมาณอย่างตรงไปตรงมา มีเหตุผล และมีอ้างอิงหลักฐาน เพื่อให้ครูสามารถนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการงบประมาณในกิจกรรมของตนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมและใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย เช่น การนิเทศแบบร่วมมือ การโค้ชชิ่ง หรือการประชุม PLC

2.5 โรงเรียนมีการดำเนินการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ โดยประเมินทั้งด้านกระบวนการใช้จ่ายประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พร้อมจัดทำรายงานการใช้งบประมาณ และจัดทำสารสนเทศการใช้งบประมาณแต่ละปี เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนต่อไป

3. กลุ่มบริหารงานบุคคล

3.1 ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในแสดงความต้องการด้านบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดสรรภาระงานและกำลังคนมีความเหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจัดสรรบุคลากรที่จำเป็น และต้องการ

3.2 มีการวางแผนกำหนดโครงสร้าง ขั้นตอน และกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรจัดทำแผนงานบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของบุคลากร การวางแผนควรมีความชัดเจนและประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินความสำเร็จของงานบุคคล

3.3 โรงเรียนพัฒนา เลือกใช้สื่อและเครื่องมือสำหรับนิเทศงานบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของครู และสอดคล้องกับตัวชี้วัดการประเมินในปัจจุบัน เช่น แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบติดตามภาระงานรายบุคคล แบบสังเกตการปฏิบัติงานจริง ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดข้อตกลงในการพัฒนางาน โดยเกิดจากการมีส่วนร่วมในการออกแบบเครื่องมือจากทุกฝ่าย

3.4 การปฏิบัติการนิเทศ ผู้บริหารมีการสะท้อนผลการประเมินของครูและบุคลากรอย่างชัดเจน และแนะนำแนวทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม โดยผู้บริหารต้องใช้ทักษะการสื่อสารเชิงบวกในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่า และพร้อมนำข้อเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงตนเอง

3.5 มีการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานและการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการ ผลลัพธ์ และการนำผลประเมินไปใช้ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาครู

4. กลุ่มบริหารงานทั่วไป

4.1 ดำเนินการสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการของงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ แล้วจึงดำเนินการจัดลำดับปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เร่งด่วนก่อน โดยผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อแก้ไขปัญหา

4.2 มีการวางแผนกำหนดทิศทางและมาตรฐานให้สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษา และกำหนดเกณฑ์การประเมินการนิเทศงานของกลุ่มบริหารงานทั่วไปอย่างชัดเจน ทั้งในด้านความปลอดภัย คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความพร้อมของอาคารสถานที่

4.3 โรงเรียนพัฒนาและเลือกใช้เครื่องมือสำหรับการนิเทศงานทั่วไปอย่างเหมาะสม เช่น แบบตรวจอาคารสถานที่ แบบประเมินความปลอดภัย สื่อสำหรับติดตามการทำงาน แบบรายงานการตรวจความสะอาด ระบบบันทึกเหตุฉุกเฉินแบบออนไลน์ โดยการสร้างเครื่องมือจากการร่วมคิดร่วมทำระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร

4.4 การปฏิบัติการนิเทศตามแผน ดำเนินการตามแผนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ โดยการประชุมชี้แจงและเตรียมการก่อนการนิเทศงานตามขอบข่ายงานทั่วไปอย่างชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์การประเมิน วิธีการนิเทศ และความคาดหวังของผลการดำเนินงาน ซึ่งควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพจริง

4.5 ดำเนินการประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านกระบวนการ ผลลัพธ์ นำเสนอผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ จัดทำสถิติการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ในสถานศึกษา และสามารถนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุง และตอบสนองต่อความต้องการของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน

5.1 มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนอย่างรอบด้าน โดยการมีส่วนร่วมของครูในการเก็บข้อมูลและสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ข้อมูลด้านพฤติกรรม สุขภาพ การมาเรียน ปัญหาความเป็นอยู่ และความต้องการการช่วยเหลือเป็นรายบุคคล ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นทีม และทรัพยากรในการดำเนินการอย่างเหมาะสม

5.2 วางแผนกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการนิเทศในแต่ละงานของกิจการนักเรียนให้ชัดเจน เช่น เกณฑ์การประเมินด้านความปลอดภัยในโรงเรียน การส่งเสริมสุขภาพ หรือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยการวางแผนควรดำเนินตามหลักวงจรคุณภาพ PDCA ซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการนิเทศ ผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลา และทรัพยากรที่ต้องใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

5.3 โรงเรียนมีการเลือกใช้สื่อและเครื่องมือสำหรับประเมินการนิเทศแต่ละงานอย่างเหมาะสม ถูกต้อง ชัดเจน ใช้งานง่าย ใช้ได้ทุกสถานที่ เช่น แบบประเมินออนไลน์ Google sheet หรือโปรแกรมสำเร็จรูป และสามารถนำผลไปใช้ปรับปรุงงานได้จริง โดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.4 ปฏิบัติการนิเทศเป็นไปตามขั้นตอน ระยะเวลา และเครื่องมือที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารและผู้รับผิดชอบควรปฏิบัติการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล และให้คำแนะนำแก่ครูอย่างเหมาะสม เน้นการพัฒนาและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร

5.5 มีการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานแต่ละงานอย่างเป็นระบบ การประเมินใช้ข้อมูลจากสื่อและเครื่องมือที่กำหนดไว้ ดำเนินการจัดทำรายงานผล เช่นการจัดกลุ่มผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการช่วยเหลือผู้เรียนและนำผลไปใช้พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานเหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนและสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปีถัดไป

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเพราะสถานศึกษามีการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเป็นระบบในระดับหนึ่ง โดยสถานศึกษาได้มีการดำเนินการนิเทศระบบงานภายใน ได้แก่ ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผน การปฏิบัติการนิเทศ การประเมินผล ติดตาม รายงาน และปรับปรุงการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนันทยา วงศ์ชัย และณัฐินา ตันตรานนท์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่า การมีโครงสร้างการบริหารและกระบวนการนิเทศที่ชัดเจนช่วยให้การดำเนินงานนิเทศภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะครูและบุคลากรมีความต้องการให้การนิเทศระบบงานภายในเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการ

บริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำผลไปใช้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทยา วงศ์ชัย และณัฐินา ตันตรานนท์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่า ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความคาดหวังต่อระบบการนิเทศงานภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการนิเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงานและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพว่า ทั้ง 5 ปัจจัย มีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน โดยปัจจัยด้านการบริหารของผู้บริหารทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยด้านกระบวนการเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการนิเทศระบบงานภายในอย่างเป็นระบบ สามารถดำเนินการไปตามแผน ยืดหยุ่นและปรับตามสถานการณ์ ในส่วนของปัจจัยด้านบุคลากรเป็นส่วนสร้างกำลังใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานและพัฒนางานตามเป้าหมายที่กำหนด ในส่วนของปัจจัยด้านแรงจูงเป็นสิ่งเสริมแรงทางบวก ทั้งทัศนคติ การเปิดใจ และสร้างความร่วมมือที่ดีของการนิเทศระบบงานภายใน และในส่วนของปัจจัยด้านทรัพยากรเป็นพื้นฐานในการสนับสนุนให้การดำเนินงานนิเทศระบบงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้เป็นตัวส่งเสริมและสนับสนุนให้การนิเทศระบบงานภายในมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธวัชชัย นิลสนธิ (2567) ซึ่งศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเวศม์) พบว่า ผู้บริหารมีบาทบาทเป็นสำคัญส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ ช่วยเหลือครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันกันหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน และการปรับปรงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารในสถานศึกษา ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มบริหารงานวิชาการ คือ แนวทางการนิเทศระบบงานภายในแบบมีส่วนร่วมที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลที่สะท้อนสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้และจากการปฏิบัติงานจริงของครู เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ นันทยา วงศ์ชัย และณัฐินา ตันตรานนท์ (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาการศึกษากัลยาณิวัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 พบว่า แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในทั้ง 7 ขั้นตอน จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจนเกิดวัฒนธรรมการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง อันนำไปสู่การเป็นสถานศึกษาคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง

กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ คือ แนวทางการนิเทศระบบงานภายในแบบมีส่วนร่วม ภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขั้นตอนการดำเนินงานเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แสดงความต้องการ และร่วมวางแผนการจัดสรรทรัพยากร โดยดำเนินการภายใต้วงจร PDCA อย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิเชษฐ์ ป้านภูมิ, และคนอื่นๆ (2568) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 พบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ รองลงมา คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศ และการวางแผนการนิเทศ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติการนิเทศ แนวทางพัฒนาการดำเป็นงานนิเทศภายในสถามศึกษา ด้านปฏิบัติการนิเทศ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ผู้บริหารควรเตรียมเครื่องมือนิเทศโดยพัฒนาแบบสังเกตการสอน แบบประเมิน และแบบบันทึกต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการทำงานเป็นรูปแบบ PDCA ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษา จัดสรรทรัพยากร และผู้บริหารควรนำระบบออนไลน์มาใช้ในการนิเทศและติดตามผล

กลุ่มบริหารงานบุคคล คือ แนวทางการนิเทศระบบงานภายในเชิงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับ Vicdan Altinok (2024) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานของตนเองและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการนิเทศทางการศึกษาที่มีต่อคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า 1) ครูเห็นว่า การตรวจราชการ (Inspection) ควรดำเนินการตามกรอบของกฎหมาย แต่ในขณะเดียวกันก็ควรใช้ แนวทางแบบให้คำแนะนำ

(Guidance Approach) และ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู 2) ควรหลีกเลี่ยง คำอธิบายหรือข้อวิจารณ์ที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หลักของการนิเทศ เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบเชิงลบต่อคุณภาพของครู 3) การนิเทศที่มีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง ปราศจากการกลั่นแกล้ง (Mobbing) และเปิดโอกาสให้ครูมีสิทธิ์ ประเมินกระบวนการนิเทศหรือขอเปลี่ยนผู้ตรวจนิเทศที่มีทัศนคติในเชิงลบ จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู 4) เพื่อให้การนิเทศส่งผลในทางบวกต่อคุณภาพและสมรรถนะของครู ควรจัดให้มี องค์ความรู้วิชาการที่ทันสมัย สร้างเวทีให้ครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ภายใต้ วัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Culture of Discussion) พัฒนาครูให้มี ความรู้สึกเป็นเจ้าของในการควบคุมตนเอง (Sense of Control) เปิดโอกาสให้ผู้ตรวจสอบถามคำถามในประเด็นที่ตนเองไม่รู้จริง และจัดให้มีกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการและเวิร์คชอป (Education Sessions and Workshops) อย่างต่อเนื่อง

กลุ่มบริหารงานทั่วไป คือ แนวทางการนิเทศระบบงานภายในเชิงระบบ โดยยึดหลักความปลอดภัยเป็นฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานต้องทำอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันอย่างรอบด้าน จัดลำดับความสำคัญของปัญหา วางแผน กำหนดทิศทางการแก้ไข ดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแผน มีความยืดหยุ่น และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิธร รกไพร, ธนกฤต สิทธิราช และสุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์ (2567) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสถานการณ์วิกฤตใหม่ กลุ่มโรงเรียนทุ่งวังน้ำแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศ พบว่า ด้านการศึกษาความต้องการจำเป็น คือ มีการแต่งตั้งคณะทำงานวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการนิเทศภายในกำหนดประเด็นปัญหา กำหนดและลำดับความสำคัญของปัญหาการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ด้านการวางแผน คือ มีการกำหนดเป้าหมายและกำหนดลำดับความสำคัญในการนิเทศภายในโรงเรียนร่วมกัน ด้านการปฏิบัติ คือ มีการวางแผนการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ด้านการติดตามและประเมินผล

กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน คือ แนวทางการนิเทศระบบงานภายในเชิงระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนอย่างรอบด้าน แล้วนำมาวิเคราะห์ จะช่วยให้การดำเนินงานช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิเชษฐ์ ป้านภูมิ, สุรศักดิ์ หลาบมาลา และอมรทิพย์ เจริญผล (2568) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ผู้บริหารควรเตรียมเครื่องมือนิเทศโดยพัฒนาแบบสังเกตการสอน แบบประเมิน และแบบบันทึกต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเน้นการทำงานเป็นรูปแบบ PDCA ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการนิเทศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน ผู้บริหารควรวางแผนการนิเทศอย่างเป็นระบบตลอดปีการศึกษา จัดสรรทรัพยากร และผู้บริหารควรนำระบบออนไลน์มาใช้ในการนิเทศและติดตามผล

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการการนิเทศระบบงานภายในของสถานศึกษา ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการมีการนิเทศแบบมีส่วนร่วมใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณมีแนวทางการนิเทศแบบมีส่วนร่วม ภายใต้วงจรคุณภาพ PDCA กลุ่มบริหารงานบุคคลมีแนวทางการนิเทศเชิงพัฒนา กลุ่มบริหารงานทั่วไปมีการนิเทศเชิงระบบ โดยยึดหลักความปลอดภัยเป็นฐาน และกลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียนมีการนิเทศเชิงระบบ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2) สามารถนำผลการวิจัยด้านปัจจัยไปใช้ในการสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการนิเทศอย่างเป็นระบบ ทั้งการจัดสรรงบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี และโอกาสในการอบรมพัฒนาครูและหัวหน้างานด้านการนิเทศ โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 ครูและบุคลากร

1) ครูและบุคลากรมีระบบการนิเทศ และกระบวนการนิเทศระบบงานภายในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการสะท้อนปัญหา เสนอความต้องการ และสามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีคุณภาพได้

2) ครูและบุคลากรมีการพัฒนาทักษะการใช้สื่อ เครื่องมือ และข้อมูลจากการนิเทศเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การนิเทศก่อให้เกิดผลลัพธ์ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษา

1) มีแนวทางการนิเทศระบบงานภายใน และกำหนดแผนการนิเทศประจำปีที่ชัดเจน มีการกำหนดช่วงเวลา ผู้รับผิดชอบ เครื่องมือ และวิธีการประเมินผลในแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้การนิเทศเป็นกระบวนการของการบริหาร และสามารถนำผลไปใช้ปรับปรุงการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ควรจัดทำระบบและคู่มือการนิเทศระบบงานภายในที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งโรงเรียน เพื่อใช้ในการดำเนินการนิเทศระบบงานให้ชัดเจน เป็นมาตรฐาน และดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 จากผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบัน มีกระบวนการที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม คือ การสร้างสื่อและเครื่องมือเพื่อการนิเทศ จึงควรมีศึกษาเกี่ยวกับสื่อ เครื่องมือ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสำหรับการนิเทศระบบงานภายในเพื่อให้การนิเทศที่เป็นมาตรฐาน เหมาะสม และสอดคล้องตรงตามเป้าหมาย

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายใน เพื่อดูว่าปัจจัยใดมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงานภายในมากที่สุด

2.3 การศึกษารูปแบบ หรือการพัฒนารูปแบบการนิเทศระบบงานภายใน ของโรงเรียนเฉพาะความพิการเพื่อให้การนิเทศระบบงานภายในมีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การเปลี่ยนชื่อโรงเรียนศึกษาพิเศษเชียงราย เป็นโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย.

กุญช์พิสิฏฐ์ คงนุรัตน์. (2565). **รูปแบบการนิเทศภายในตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (วิทยานิพนธ์ศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม). สืบค้นจาก https://khoon.msu.ac.th/.

ณกมลวรรณ ศิริปวรฉันท์. (2568). **ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/.

ณัฏฐกันย์ ใจกันทา, พูนชัย ยาวิราช และสมเกียรติ ตุ่นแก้ว (2561). **เหตุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,** 13(2), 241-249.

ธวัชชัย นิสสนธิ. (2567). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดชินวราราม (เจริญผลวิทยาเวศม์).** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัชชัย จิตรนันท์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานการนิเทศภายในของสถานศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม*, 6(1), 69-77. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. สืบค้นจาก https://ph02.tci-thaijo.org/

นันทยา วงศ์ชัย และณัฐิยา ตันตรานนท์. (2565). **แนวทางการบริหารงานนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษากัลยาณิวัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา,** 12(3), 486-499.

ปกรณ์พงศ์ อินทองแก้ว. (2563). **ปัจจัยและแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปาจรีย์ หงส์แก้ว. (2563). **การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในที่มีประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศศิธร รกไพร, ธนกฤต สิทธิราช และสุภาภรณ์ กิตติรัชฎานนท์. (2567). **แนวทางพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสถานการณ์วิกฤตใหม่ กลุ่มโรงเรียนทุ่งวังน้ำแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 11(5), 107-117.

สุภัสฉรา กาใจ. (2562). **แนวทางการบริหารปัจจัยที่ส่งผลต่องานนิเทศภายในของโรงเรียนนาโบสถ์พิทยาคม อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา.** สืบค้นจาก https://www.obec.go.th/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **แนวทางการดำเนินงานกิจการนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นจาก https://www.obec.go.th/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นจาก https://www.obec.go.th/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2568). ภารกิจและขอบข่ายงานของกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ. สืบค้นจาก http://special.obec.go.th/seb/contact.

หทัยชนก แซ่เฮ้า. (2560). **กระบวนการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของพนักงานครูสังกัด เทศบาลในจังหวัดสุพรรณบุรี** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. สืบค้นจาก https://tdc.thailis.or.th/.

อภิเชษฐ์ ป้านภูมิ, สุรศักดิ์ หลาบมาลา และอมรทิพย์ เจริญผล. (2568). **การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษากลุ่มศรีธาตุ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน,** (3)2, 419-430.

แผนปฏิบัติการประจำปี 2567 ของโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล จังหวัดกาฬสินธุ์ (2567). **โครงสร้างการบริหารโรงเรียนกาฬสินธุ์ปัญญานุกูล**. สืบค้นจาก https://ksp.ac.th/pan/.

แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนน่านปัญญานุกูล จังหวัดน่าน พ.ศ.2567-2570. (2568). **โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน.** สืบค้นจาก https://nanpanya.ac.th/.

แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย พ.ศ.2566-2570. (2568). **ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน**. 1-87.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

Vicdan Altinok. (2024). **The Effect of Supervision in Education on Teacher Quality and Performance. International. Journal of Psychology and Educational Studies**, 11(3), 230-246.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF A STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM TO PROMOTE VOCATIONAL SKILLS FOR INDEPENDENT LIVING OF STUDENTS AT CHIANG RAI PANYANUKUL SCHOOL

ธัญรดา ประยศ[1], พูนชัย ยาวิราช[2], สมเกียรติ ตุ่นแก้ว[3]
Thanrada Prayot[1], Phoonchai Yawirach[2], Somkiet Tunkaew[3]

Corresponding Author E-mail: 678914034@crru.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Feb 18, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านการทำงานเป็นทีม และ 3) แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแบบเชิงระบบและบูรณาการทีมสหวิชาชีพ ด้านการคัดกรองที่มุ่งไปสู่การคัดกรองเชิงระบบที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานและอาศัยการมีส่วนร่วมของทีมสหวิชาชีพ ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มุ่งไปสู่การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีวิตที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเชิงระบบแบบเชิงรุก และด้านการส่งต่อที่มุ่งไปสู่การส่งต่อเชิงระบบ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน มีการประสานความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, การส่งเสริมทักษะอาชีพ, ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[1]Student in Master of Education, Education Administration, Chiang rai Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]Advisor, Faculty of Education, Chiang rai Rajabhat University
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]Co-Advisor, Faculty of Education, Chiang rai Rajabhat University

Abstract

This study aimed to 1) examine the current and desirable conditions of the student support system in promoting vocational skills for independent living among students at Chiang Rai Panyanukul School, 2) analyze the factors affecting the effectiveness of the student support system in promoting vocational skills, and 3) propose development guidelines for enhancing the student support system in vocational skill promotion. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 58 participants, including school administrators, teachers, parents, and experts, selected through purposive sampling. Research instruments included questionnaires, semi-structured interviews, and focus group discussion records. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: 1) The overall current condition of the system was at a high level, while the desirable condition was at the highest level. 2) Three key factors influencing the effectiveness of the student support system in vocational skill promotion were identified, namely administrative leadership, teacher factors, and teamwork. and 3) The proposed development guidelines emphasized a systematic and integrated approach, including systematic individual student profiling integrated with multidisciplinary teamwork, evidence-based systematic screening with collaborative participation, learner-centered vocational and life skills development activities, proactive systemic prevention and intervention, and systematic referral processes grounded in evidence-based decision-making and concrete collaboration with relevant agencies.

Keywords : Guidelines for the Development of a Student Care and Support System, Promotion of Vocational Skills, Factors Affecting the Effectiveness of the Student Care and Support System

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้ “ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน” เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา เพื่อดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริมและพัฒนานักเรียน ให้ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและทั่วถึงในทุกมิติ ทั้งด้านการเรียนรู้ การดำรงชีวิตและทักษะอาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2563)

องค์การยูเนสโก ยูเนสโก มุ่งเน้นการส่งเสริม “การเรียนรู้เพื่อชีวิตและการทำงาน”เพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและพร้อมต่อการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน (UNESCO. 2017)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education) “สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” (SDG Move. 2564)

โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย เป็นสถานศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 6 เพื่อให้นักเรียนสามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนและส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ เมื่อจบการศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างภาคภูมิใจ (ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ประจำปีการศึกษา 2568. 2568)

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน มิใช่เพียงการแก้ไขปัญหาพฤติกรรม แต่ครอบคลุมการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการดำรงชีวิตทั้งในระหว่างศึกษาและภายหลังจบการศึกษา งานวิจัยนี้จึงศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ พร้อมเสนอแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย เพื่อยกระดับความสามารถในการพึ่งพาตนเองและการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

1.1 วัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีระบบและประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการ วิธีการ และเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สามารถ ตรวจสอบได้
2. เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำชั้น/ครูที่ปรึกษา บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือ และส่งเสริมพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
4. เพื่อให้โรงเรียน ผู้ปกครอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคล มีการทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการที่ชัดเจน พร้อมด้วยเอกสาร หลักฐานการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบหรือรับการประเมินได้
5. เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ตรงตามสภาพปัญหาและส่งต่ออย่างมีระบบ

วัฒถาภรณ์ กฤตอัครธรณ์ (2567) กล่าวว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน มีประสิทธิภาพ มีระบบ อีกทั้งนักเรียนได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาได้ เต็มศักยภาพ โดยให้โรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบ และประเมินผลได้

สรุปได้ว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานที่ตรวจสอบได้ โดยส่งเสริมให้ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง ตรงตามสภาพปัญหา พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เต็มตามศักยภาพทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ภายใต้กระบวนการทำงานที่ชัดเจน มีหลักฐานการดำเนินงานที่สามารถติดตามประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

นฤมล กอบแก้ว, และปริญญา มีสุข (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งหมด 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหาร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล

พงศ์เทพ กันยะมี,วจี ปัญญาใส และ สุมิตรา โรจนนิติ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งหมด 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครูที่ปรึกษา 3) ด้านครูแนะแนว 4) ด้านการประสานงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทั้งหมด 3 ด้าน คือ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ด้านครู 3) ด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการดำเนินงานที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 (2565) กล่าวถึง กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีกระบวนการ ดังนี้ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนา 4) การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข 5) การส่งต่อ

สรุปได้ว่า กระบวนการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มี 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา 5) การส่งต่อ

2. กระบวนการของการบริหารสถานศึกษา

ชัยยุทธ เดชสีหา (2567) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การสั่งการ 5) การประสานงาน 6) การควบคุม

อนุพงศ์ วงศ์เหิม, และคนอื่นๆ (2565) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษานั้น จะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การสั่งการ (Directing) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุมงาน (Controlling)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหาร คือ ลำดับขั้นของการดำเนินงานที่ผู้บริหารใช้ในการจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหาร ประกอบด้วยขั้นตอน 5 ประการ เรียกย่อๆว่า “PODCC” ประกอบด้วย 1) การวางแผน (Planning) 2)การจัดองค์การ (Organizing) 3) การอำนวยการ (Directing) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะอาชีพ

3.1 แนวทางในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพ

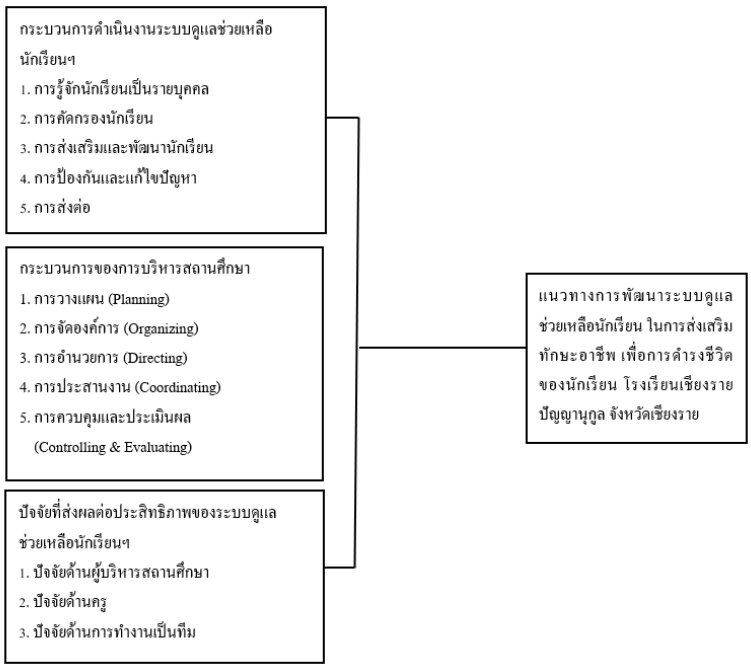
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้จัดทำแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา เพื่อการมีงานทำตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศให้มีกำลังคนที่มี

คุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมีงานทำ

วนิดา ไหมพรม (2560) กล่าวว่า แนวทางในการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพสามารถทำได้หลากหลายขึ้นอยู่กับเป้าหมาย สภาพและบริบทของแต่ละสถานศึกษา หรืออาจจะบูรณาการหลากหลายวิธีรวมกันก็ได้เช่น จัดทักษะอาชีพในสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หรือการส่งเสริมอาชีพอิสระตามความสนใจ เป็นต้น

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษาด้านทักษะอาชีพมุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม โดยจัดประสบการณ์เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ปรับเวลาเรียนให้สอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของโรงเรียน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนค้นพบความถนัดและเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม อันนำไปสู่การประกอบอาชีพและการพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology Research) โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร จำนวน 101 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน และครู จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 49 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 7 คน ครูแนะแนว จำนวน 7 คน ครูผู้สอนงานอาชีพ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 19 คน และผู้ปกครอง จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Ratting scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Ratting scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย เป็นแบบปลายเปิด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผลการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พบว่า แบบสอบถามมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านเกณฑ์การแก้ไขแล้วไปตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ตามวิธีการของครอนบาค พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.987 ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยของแบบสอบถามแล้ว นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือพร้อมขอความอนุเคราะห์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยนำสรุปข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปคำนวณหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. แบบสอบถามในตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. แบบสอบถามในตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) โดยการใช้สูตรคำนวณ Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) ดังนี้

$$PNI = (I-D)/D$$

4. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) จำนวน 17 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 2 คน ครูแนะแนว จำนวน 2 คน ครูผู้สอนงานอาชีพ ระดับชั้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 คน ผู้ปกครองของนักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษา ด้านอาชีพ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย เป็นแบบปลายเปิด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน และเวลากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหาร กลุ่มผู้ให้ข้อมูล และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์มาจากการสังเคราะห์ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา 2) ปัจจัยด้านครู 3) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุป วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล
2. ผู้วิจัยจัดทำข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ด้วยการแปลความหมายที่เหมาะสมจากข้อมูลดิบในการสัมภาษณ์ การตีความ และข้อเสนอแนะในส่วนของการวิเคราะห์และรายงานผลจะใช้การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ แล้วทำการสรุปสังเคราะห์เป็นความเรียง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศระบบงาน ของโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling) จำนวน 12 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 1 คน ครูแนะแนว จำนวน 1 คน ครูผู้สอนงานอาชีพ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 คน ผู้ปกครองของนักเรียนที่ได้รับทุนการศึกษา ด้านอาชีพ จำนวน 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือเรียนเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นัดหมายวัน และเวลาในการประชุมสนทนากลุ่ม
2. ผู้วิจัยวางแผนการจัดการประชุมสนทนากลุ่ม
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามแผนที่วางไว้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้สรุปไว้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 2 มาดำเนินการ เพื่อร่วมกันสรุปแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) แล้วนำไปวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยการแปลความหมายที่เหมาะสมจากข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ และสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

สรุปผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย มีจุดเร่งด่วนในการพัฒนา คือ การส่งต่อนักเรียน การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และการประสานงาน (Coordinating) มีจุดที่ควรส่งเสริมและยกระดับ คือ การคัดกรอง และการควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating) อันเนื่องมาจากจากสภาพปัจจุบันของกระบวนการของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน กระบวนการที่ควรพัฒนา เป็นลำดับแรก คือ การส่งต่อ เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนว่าการเชื่อมโยงความช่วยเหลือระหว่างครู หน่วยงานภายใน และเครือข่ายภายนอก ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง และจากสภาพปัจจุบันของกระบวนการของกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน กระบวนการที่ควรพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ การประสานงาน (Coordinating) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนปัญหาการทำงานเชื่อมโยงระหว่างฝ่าย ครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนอาชีพ ครูแนะแนว ผู้ปกครอง และภาคีเครือข่าย จากสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน กระบวนการที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ การคัดกรองนักเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคาดหวังสูง สะท้อนความต้องการระบบคัดกรองที่แม่นยำ เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับผู้เรียน และจากสภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน กระบวนการที่ควรส่งเสริมมากที่สุด คือ การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating) เพื่อให้การดำเนินงานมีข้อมูลย้อนกลับ ใช้ผลประเมินในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จากค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) กระบวนการของกระบวนการของ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่า PNI สูงสุด แสดงถึงช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะข้อมูลศักยภาพ ความถนัด และความพร้อมด้านอาชีพของผู้เรียน และกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน ที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การประสานงาน (Coordinating) มีค่า PNI สูงสุด สะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างกลไกการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะ อาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการดำรงชีวิต มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครู และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสัมพันธ์และเกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นแกนกลางเชิงระบบ ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากร รวมถึงกำกับติดตามให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย หากผู้บริหารขาดความเข้าใจเชิงระบบ การดำเนินงานจะขาดเอกภาพและประสิทธิภาพลดลง ปัจจัยด้านครูเป็นหัวใจเชิงปฏิบัติ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล เช่น การคัดกรอง การจัดทำ IEP/IIP/ITP การออกแบบกิจกรรมอาชีพ และการติดตามพัฒนา โดยประสิทธิภาพการทำงานของครูขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกเสริมประสิทธิภาพ ช่วยสร้างความต่อเนื่อง ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มคุณภาพการประสานงานระหว่างครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอก ซึ่งจะเกิดขึ้นอย่างยั่งยืนเมื่อมีโครงสร้างและระบบสนับสนุนที่ชัดเจน

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อ การดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย

แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า

1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล

การวางแผน (Planning) วางแผนการรวบรวมข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ กำหนดขอบเขตข้อมูลที่จำเป็น ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ความสามารถ ความสนใจ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพของนักเรียน รวมถึงกำหนดแนวทางการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนช่วยเหลือและพัฒนาอย่างชัดเจน โดยครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้แผนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสอดคล้องกับสภาพจริงและความต้องการเฉพาะบุคคล การจัดองค์การ (Organizing) กำหนดผู้รับผิดชอบในการเก็บข้อมูลนักเรียน การจัดทำแฟ้มข้อมูลรายบุคคลและการจัดระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน และเอื้อต่อการทำงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ให้มีคณะทำงาน 3 ทีม คือ ทีมนำ, ทีมประสาน และทีมทำ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การอำนวยการ (Directing) ผู้บริหารให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียนและกิจกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักนักเรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง การประสานงาน (Coordinating) ประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูที่ปรึกษา ครูผู้สอนงานอาชีพ ครูเรือนนอน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเฉพาะบุคคล การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating) สถานศึกษาประเมินความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และประเมินผลการนำข้อมูลไปใช้ในการดูแลและพัฒนานักเรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงกระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การคัดกรองนักเรียน

การวางแผน (Planning) จัดการประชุมวางแผนการคัดกรองนักเรียนร่วมกันกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งครูที่ปรึกษาครูแนะแนวครูผู้สอนงานอาชีพในการวางแผนการคัดกรองนักเรียน เพื่อการส่งเสริมทักษะอาชีพอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกกลุ่มนักเรียน โดยกำหนดเกณฑ์และเครื่องมือที่ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม ความสามารถ ทักษะชีวิต และทักษะอาชีพ การวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลให้ทราบถึงความต้องการจำเป็น ความสนใจ ความถนัด จุดแข็งจุดอ่อน และข้อจำกัดของนักเรียน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีทิศทางและสามารถนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดองค์การ (Organizing) จัดระบบเอกสารและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นฐานข้อมูลกลางสำหรับบันทึกผลการคัดกรอง เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดกลุ่มตามสภาพปัญหาและความต้องการ ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ให้มีคณะทำงาน 3 ทีม คือ ทีมนำ, ทีมประสาน และทีมทำ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การอำนวยการ (Directing) ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานควรให้คำแนะนำ ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานคัดกรองนักเรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับความสำคัญของการคัดกรองในฐานะกระบวนการเพื่อการพัฒนา มิใช่การจำแนกหรือสร้างข้อจำกัดให้แก่นักเรียน การประสานงาน (Coordinating) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลการคัดกรองระหว่างครูที่ปรึกษาครูประจำวิชา ครูผู้สอนอาชีพและครูแนะแนวอย่างสม่ำเสมอการคัดกรองนักเรียนอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อยืนยันความถูกต้อง ครบถ้วนของผลการคัดกรองประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในในการวางแผนจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแต่ละกลุ่ม เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพและหน่วยงานด้านอุตสาหกรรมระดับจังหวัด ผู้ประกอบการด้านงานบริการ โรงแรม ร้านอาหาร และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบแนวโน้มและความต้องการของตลาดแรงงานอันนำไปสู่การกำหนดแนวทางการส่งเสริมอาชีพให้มีความสอดคล้องกับบริบทเศรษฐกิจและโอกาสการมีงานทำของนักเรียนในอนาคต การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating) สถานศึกษาติดตามและทบทวนผลการคัดกรองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนการดูแลช่วยเหลือและกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม พร้อมทั้งประเมินความเหมาะสมของเกณฑ์และเครื่องมือคัดกรอง เพื่อพัฒนาให้มีความแม่นยำและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน

3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

การวางแผน (Planning) ครู บุคคลกรและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพ ร่วมกันจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล IEP/แผนการส่งต่อ (Transition Plan) /แผนฝึกทักษะอาชีพ โดยอ้างอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล รวมถึงกำหนดรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพที่หลากหลายและเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษ เพื่อให้การพัฒนาทักษะอาชีพมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การจัดองค์การ (Organizing) จัดระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ให้มีคณะทำงาน 3 ทีม คือ ทีมนำ, ทีมประสาน และทีม

ทำ พร้อมทั้งจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และพื้นที่ฝึกปฏิบัติที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ การจัดองค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การอำนวยการ (Directing) จัดอบรมพัฒนาครูด้านการสอนงานอาชีพให้มีความรู้และทักษะอาชีพอย่างหลากหลาย จัดหาวิทยากรภายนอกที่มีความรู้เฉพาะด้านมาถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงบันดาล สร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียน ใช้การเสริมแรงทางบวกและการให้โอกาสนักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการประกอบอาชีพ การประสานงาน (Coordinating) โรงเรียนประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อร่วมกันจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนแต่ละกลุ่ม เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพและหน่วยงานด้านอุตสาหกรรมระดับจังหวัด เพื่อรับทราบแนวโน้มและความต้องการของตลาดแรงงาน ประสานงานกับผู้ประกอบการด้านงานบริการ โรงแรม ร้านอาหาร และสถานประกอบการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ฝึกประสบการณ์การทำงานในสถานการณ์จริง อันนำไปสู่การส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่อาชีพของนักเรียน การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนอย่างต่อเนื่องโดยการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนานักเรียนแต่ละกลุ่มอาชีพ และนำผลการประเมินและผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)ไปปรับปรุงกิจกรรมและแผนการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพให้เหมาะสมในปีต่อไป เพื่อยกระดับคุณภาพการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. การป้องกันและแก้ไขปัญหา

การวางแผน (Planning) ประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างโรงเรียนผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งกำหนดมาตรการเชิงป้องกัน และมาตรการเชิงแก้ไข รวมถึงกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และแผนปฏิบัติการรายภาคเรียนอย่างชัดเจน การจัดองค์การ (Organizing) จัดระบบข้อมูลนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาเพื่อการติดตามและวางแผนช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ พร้อมจัดระบบเอกสาร ฐานข้อมูลสำหรับบันทึกเหตุการณ์ ปัจจัยเสี่ยง วิธีแก้ไข และผลการติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและตรวจสอบได้ โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ให้มีคณะทำงาน 3 ทีม คือ ทีมนำ, ทีมประสาน และทีมทำ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การอำนวยการ (Directing) จัดอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน เสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการจัดการพฤติกรรมเชิงบวก การให้คำปรึกษาเบื้องต้น และการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะชีวิต ทักษะสังคม เพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวและมีพฤติกรรมเหมาะสมต่อการเรียนรู้และการฝึกทักษะอาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับนักเรียนผ่านกิจกรรมธรรมสอนใจทุกวันพระ และจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติให้กับนักเรียนเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง การประสานงาน (Coordinating) ประสานความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาเฉพาะด้าน ประสานงานร่วมกับผู้ปกครองและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและกำหนดแนวทางช่วยเหลือที่สอดคล้องกัน เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหามีความรอบด้านและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating)ติดตามผลการช่วยเหลือเป็นรายกรณีอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น บันทึกพฤติกรรมแบบประเมินรายบุคคล และผลการเข้าร่วมกิจกรรม สรุปผลการดำเนินงานเพื่อทบทวนความเหมาะสมของมาตรการ ปรับแผนช่วยเหลือ และพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนในรอบต่อไป

5. การส่งต่อ

การวางแผน (Planning) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการส่งต่อนักเรียนให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและศักยภาพของนักเรียน โดยอ้างอิงจากข้อมูลรายบุคคลของนักเรียน เช่น ความสามารถ ความถนัดความปลอดภัยในการทำกิจกรรม พฤติกรรมการทำงาน ความต้องการจำเป็น และข้อจำกัดของนักเรียนและครอบครัว พร้อมกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนที่มีความพร้อม วัตถุประสงค์ของการส่งต่อ รูปแบบการส่งต่อ และผลลัพธ์ที่คาดหวังให้ชัดเจน การจัดองค์การ (Organizing) กำหนดขอบเขตงานของงานกิจการนักเรียนและงานวิชาการและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งต่อนักเรียนอย่างชัดเจน โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่ให้ครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ให้มีคณะทำงาน 3 ทีม คือ ทีมนำ, ทีมประสาน และทีมทำ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดเตรียมเอกสารสำคัญ เช่น แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล IEP/แผนการส่งต่อ (Transition Plan) /แผนฝึกทักษะอาชีพ และจัดระบบการส่งต่อให้เป็นมาตรฐานเพื่อให้ติดตามย้อนหลังได้และลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล การอำนวยการ (Directing) มีการจัดอบรมพัฒนาครูให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนและแนวทางการส่งต่อนักเรียน เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามแนวทางการ

ส่งต่อได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม การประสานงาน (Coordinating) ติดตามผลหลังการส่งต่อนักเรียนต่อกับหน่วยงานปลายทางอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง หน่วยรับส่งต่อ และสถานประกอบการ รวมถึงการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อให้การส่งต่อเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ปลอดภัย และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนานักเรียน การควบคุมและประเมินผล (Controlling & Evaluating) ประเมินประสิทธิภาพของการส่งต่อนักเรียนร่วมกันทั้งภายในสถานศึกษาและหน่วยงานภายนอกอย่างเป็นระบบ โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยรับส่งต่อและการสะท้อนผลของนักเรียน/ผู้ปกครอง พร้อมสรุปผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการส่งต่อในรอบถัดไป และพัฒนาฐานข้อมูลการส่งต่อให้เป็นองค์ความรู้ของสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา บุณยเกียรติ (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าสถานศึกษาเฉพาะความพิการมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่เน้นการดูแลเฉพาะบุคคลเป็นสำคัญ สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนใน การส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา บุณยเกียรติ (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูในโรงเรียนเฉพาะความพิการมีความคาดหวังให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดำเนินงานในระดับสูงสุด โดยเฉพาะในมิติของความต่อเนื่อง ความร่วมมือ และการนำผลไปใช้พัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า มีปัจจัย 3 ด้าน มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพจะมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงระบบ ครูเป็นผู้ขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติ และการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกสนับสนุนที่เข้มแข็ง ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการส่งเสริมทักษะอาชีพ โดยผู้บริหารมีบทบาทในฐานะ ผู้นำเชิงนโยบายและผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วางระบบการทำงาน สนับสนุนทรัพยากร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับอภิญญา บุณยเกียรติ (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ 2) ปัจจัยด้านครู เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยครูมีบทบาทสำคัญในการนำระบบไปสู่การปฏิบัติจริง ผ่านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมทักษะอาชีพ การสร้างแรงจูงใจ และการติดตามประเมินผลพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา บุณยเกียรติ (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจะสามารถส่งเสริมทักษะอาชีพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมประสิทธิภาพของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยเฉพาะการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล การวางแผนร่วมกัน และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องระหว่างครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมทักษะอาชีพของนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเป็นงานที่ซับซ้อน ต้องอาศัยมุมมองและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย การทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูล และมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและทำให้การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชวาล จำแนกวุธ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่

ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมและเครือข่ายความร่วมมือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3. แนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในการส่งเสริมทักษะอาชีพ เพื่อการดำรงชีวิตของนักเรียนโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล แบบเชิงระบบและบูรณาการทีมสหวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชวาล จำแนกวุธ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาที่มีการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ จะสามารถวางแผนการดูแลช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนได้อย่างตรงจุด และส่งผลให้การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการคัดกรองที่มุ่งไปสู่การคัดกรองเชิงระบบที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานและอาศัยการมีส่วนร่วมของทีมสหวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัชวาล จำแนกวุธ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านที่ 2 การคัดกรอง เช่น สถานศึกษาต้องวิเคราะห์ข้อมูลของ นักเรียนที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนที่มุ่งไปสู่การจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะอาชีพและการดำรงชีวิตที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการคัดกรองเป็นฐาน และเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในบริบทชีวิตจริง ซึ่งสอดคล้องกับ สายเพ็ญ บุญทองแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติจริงและเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ชุมชน หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมทักษะอาชีพในโรงเรียน เป็นการเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทักษะอาชีพนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะอาชีพในการทำงานและมีรายได้ระหว่างเรียน

4. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเชิงระบบแบบเชิงรุก โดยใช้การดูแลรายกรณีและการเสริมสร้าง

ทักษะชีวิตควบคู่ทักษะอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา บุณยเกียรติ (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหาของนักเรียนจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการทำงานเชิงรุกและการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้การช่วยเหลือนักเรียนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและบริบทเฉพาะของผู้เรียน และยังสอดคล้องกับ อารียา ก่อกุศล, และคนอื่นๆ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด ซึ่งช่วยลดปัญหาพฤติกรรมและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนได้อย่างยั่งยืน

5. ด้านการส่งต่อที่มุ่งไปสู่ การส่งต่อเชิงระบบใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน และมีการประสานความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญญา บุณยเกียรติ (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า การส่งต่อเป็นขั้นตอนที่มักพบข้อจำกัดในทางปฏิบัติ และจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะในสถานศึกษาเฉพาะความพิการ และยังสอดคล้องกับ อารียา ก่อกุศล, และคนอื่นๆ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า การส่งต่อนักเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วน ร่วมในการหาแนวทางที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษา ควรพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงระบบ โดยเชื่อมโยงการคัดกรองกับการส่งเสริมทักษะอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม จัดทำฐานข้อมูลรายบุคคลเพื่อใช้วางแผน IEP/Transition Plan และกำหนดกลไกการ

ประสานงานกับเครือข่ายภายนอกอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำเชิงระบบในการกำหนดนโยบายและทิศทางการส่งเสริมทักษะอาชีพ จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแบบบูรณาการ และกำกับติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาระบบให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน

3. ครูและบุคลากรควรใช้ข้อมูลรายบุคคลและผลการคัดกรองในการออกแบบกิจกรรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง บูรณาการ IEP/IIP/Transition Plan กับการฝึกทักษะอาชีพจริง และทำงานร่วมกับผู้ปกครองและเครือข่ายภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะอาชีพในระยะยาว

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถานศึกษาเฉพาะความพิการหรือบริบทอื่นที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานและความต้องการจำเป็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อันจะช่วยพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบ โดยเฉพาะการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และบทบาทเครือข่ายภายนอก เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยต่อผลสัมฤทธิ์ด้านทักษะอาชีพและการดำรงชีวิตของนักเรียน

3. ควรนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการหรือกึ่งทดลอง เพื่อติดตามและประเมินผล รวมทั้งปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กชพร พุทธจักร. (2562). **การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองเด็กนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา โรงเรียนอุบลปัญญานุกูล จังหวัดอุบลราชธานี.** สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพมหานคร

ชัชวาล จำแนกวุธ. (2564). **แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดประดู่ทรงธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา**, 9(1), 97–112.

ชัยยุทธ เดชสีหา. (2567). **กระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับสู่มาตรฐานโรงเรียนในโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์.** 4(2), 222-223.

ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผล่ตอประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นฤมล กอบแก้ว, และปริญญา มีสุข. (2561). **ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร**, 38(5), (174)

นรารัตน์ หงส์สกุล. (2563). **ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน: แนวคิด หลักการ และกระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พงศ์เทพ กันยะมี, วจี ปัญญาใส, และสุมิตรา โรจนนิติ (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi,** 6(8), (312-315)

โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย. (2568). **สารสนเทศโรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย ประจำปีการศึกษา 2568**. เชียงราย. โรงเรียนเชียงรายปัญญานุกูล จังหวัดเชียงราย.

วนิดา ไหมพรม. (2560). **รายงานการประเมินโครงการพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียนของนักเรียน โดยใช้ กลยุทธ์ “พลังประชารัฐ”โรงเรียนตะเครียะวิทยาคม ปีการศึกษา 2560.** สงขลา. โรงเรียนสทิงพระวิทยา.

วัฒถาภรณ์ กฤตอัครธรณ์. (2567). **แนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเฉพาะความพิการ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. นครปฐม.

สายเพ็ญ บุญทองแก้ว. (2563). **การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ สำหรับนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต** *2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. (2565) **คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35**. ลำปาง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการมีงานทำแห่งศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **คู่มือการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนปี 2563**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ.

อภิญญา บุณยเกียรติ. (2563). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, วิทยาลัยนครราชสีมา.

อนุพงศ์ วงศ์เหิม. (2565). **การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2.** วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1489.

อารียา ก่อกุศล และคณะ. (2564). **แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนประจำ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์.

SDG Move. (2564). **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs).** สืบค้นจาก https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/

UNESCO. (2017). **Education for Sustainable Development Goals: Learning objectives. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization**. สืบค้นจาก https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN PRIMARY SCHOOLS, CHIANG SAEN DISTRICT, UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ก้องเกียรติ เกียรติโสภา[1], น้ำฝน บุญนิยม[2]
Kongkiat Kiatsopa[1], Namfon Boonniyom[2]

Corresponding Author E-mail: 67206045@up.ac.th
Received: Jan 26, 2026; Revised: Feb 18, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 155 คน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.907 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.870 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการกระตุ้นทางปัญญา และการกำหนดวิสัยทัศน์ต่ำสุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู อยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับนับถือ และค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงาน ส่วนความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค วามสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ต่ำสุด และ 4) ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พยากรณ์ได้น้อยที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, โรงเรียนระดับประถมศึกษา

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, University of Phayao
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[2]Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of transformational leadership of school administrators, 2) study the level of teacher work motivation, 3) examine the relationship between the transformational leadership of school administrators and teachers' work motivation, and 4) develop a predictive equation for the factors of transformational leadership affecting teachers' work motivation. The sample consisted of 155 teachers selected through simple random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with a content validity ranging from 0.67–1.00. The reliability coefficient for the transformational leadership questionnaire was 0.907, and for the teacher work motivation questionnaire was 0.870. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) Overall, the transformational leadership of school administrators was at a high level. The dimension with the highest mean was Inspirational Motivation, followed by Intellectual Stimulation, while Visionary Leadership had the lowest mean. 2) Overall, teachers' work motivation was at a high level. The dimensions with the highest equal means were Career Advancement, Recognition, and Compensation, followed by Work Achievement and Nature of Work, while Responsibility had the lowest mean. 3) Transformational leadership had a positive relationship with teachers' work motivation, with statistical significance at the .01 level. Individualized Consideration showed the highest correlation, followed by Intellectual Stimulation, while Idealized Influence showed the lowest correlation. 4) All five dimensions of transformational leadership significantly predicted teachers' work motivation at the .05 level. Inspirational Motivation was the strongest predictor, followed by Individualized Consideration, while Idealized Influence had the least predictive power.

Keywords : Transformational Leadership, School Administrators, Work Motivation, Primary Schools

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 มุ่งปฏิรูปการบริหารจัดการเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพและความเท่าเทียม ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลไกหลักที่ใช้ภาวะผู้นำขับเคลื่อนบุคลากรและองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2560) ซึ่งทักษะสำคัญที่ผู้บริหารต้องนำมาใช้คือการสร้างแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ทัศนคติที่ดี และอุทิศตนทำงานเต็มศักยภาพ แรงจูงใจที่ดีย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลและส่วนรวม พร้อมสร้างภูมิคุ้มกันให้สถานศึกษาเข้มแข็งและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (กนกทิพย์ สุขอนันต์. 2566)

ในบริบทของพื้นที่โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน โรงเรียนขนาดเล็กที่มีสัดส่วนถึงร้อยละ 50 มีลักษณะเป็นพื้นที่ชายแดน 3 ประเทศ ซึ่งส่งผลให้มีความหลากหลาย ซับซ้อน ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้าน จากรายงานผลการดำเนินงาน พบปัญหาได้แก่ ขาดงบประมาณ บุคลากรไม่เพียงพอ ครูสอนคละชั้น ผู้บริหารไม่สามารถสร้างแรงจูงใจและพัฒนาครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การขาดผู้นำในสถานศึกษาได้ลดทอนแรงจูงใจครูลง ปัญหานี้สะท้อนผ่านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและตัวชี้วัดสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด รายงานผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2566)

การจะไปสู่จุดหมายผู้บริหารต้องมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางการบริหารที่เน้นการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและส่วนรวม (สุดารัตน์ ทุมมาโต. 2567; ณัฐวุฒิ พรมเสน. 2566) ซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ทั้งในด้านความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความรับผิดชอบงาน เป็นสิ่งที่ทำให้มีแรงผลักดันมากขึ้น เพราะครูคือผู้ที่จะกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษา (ฆพิสา สุธดาอนันตโภคิน, และภมร ขันธะหัตถ์. 2564) สอดคล้องกับงานวิจัยหลายฉบับที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกและส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครูอย่างมีนัยสำคัญ (ยุทธชาต นาห่อม, และธดา สิทธิ์ธาดา. 2567, กนกพร แทนบุญ, และคนอื่นๆ. 2568)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
4. สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Bass and Avolio (1999) นักจิตวิทยาองค์กรและนักวิชาการด้านภาวะผู้นำชาวอเมริกัน ได้ให้ความหมายไว้ว่า การกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานในแง่มุมใหม่ เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ขององค์กร ชักนำให้นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2560) อธิบายว่า ผู้นำนั้นจะกระตุ้นให้ผู้อื่นร่วมพัฒนาอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดผลสำเร็จทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ทำให้ผู้ตามมีเจริญก้าวหน้าอาศัยอิทธิพลในการมอบหมายงานและอำนาจจึงจะประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อิทธิพลทางความคิดและพฤติกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร พร้อมทั้งกระตุ้นศักยภาพและสนับสนุนการพัฒนาผ่านการมอบหมายบทบาทหน้าที่เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามทิศทางขององค์กร

1.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4I ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ คือ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับความเคารพจากผู้ตาม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ คือ การจูงใจให้ผู้ตามมีความมุ่งมั่นเห็นคุณค่าในงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา คือ การส่งเสริมให้ผู้ตามหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การเอาใจใส่และส่งเสริมการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล

อัษฎา ศรีล้านมี (2566) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

สรุปว่า จากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990) ซึ่งอธิบายองค์ประกอบหลัก 4I นอกจากนี้งานวิจัยของ อัษฎา ศรีล้านมี (2566) เพื่อหาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งได้จำนวน 5 องค์ประกอบ ในการนำไปศึกษา ดังนี้ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

2. แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

McClelland (1985) ให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นแรงผลักดันภายในที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีบทบาทเป็นพลังงานทางจิตวิทยาที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เลือกแสดงพฤติกรรม และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จ

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์ (2567) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ พลังที่กระตุ้นให้ครูทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์กรและความสำเร็จส่วนบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับเคลื่อนหลักจากภายในตัวบุคคล ที่กระตุ้นและกำหนดทิศทางการกระทำอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการเลือกแสดงพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ พร้อมทั้งยกระดับความพยายามในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ สร้างความสำเร็จที่ตอบโจทย์ทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพและความพึงพอใจส่วนตัวไปพร้อมกัน

2.2 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

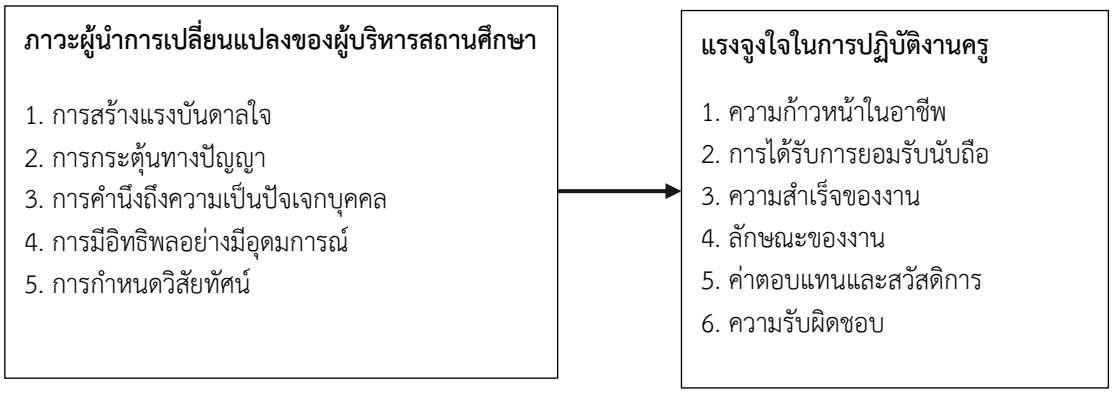
Herzberg (1959) ได้เสนอทฤษฎีทางจิตวิทยาองค์การ Herzberg’s Two Factor Theory ที่อธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) โอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเอง และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายการบริหารขององค์การ 2) เทคนิคการนิเทศงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สภาพการทำงาน 5) ชีวิตส่วนตัว 6) เงินเดือนและค่าตอบแทน 7) สถานภาพของตำแหน่ง 8) ความมั่นคงในการทำงาน

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงาน ERG ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านความอยู่รอด เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การใช้ชีวิตความปลอดภัยในงาน 2) องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ 3) องค์ประกอบด้านความเจริญก้าวหน้า เช่น การพัฒนาตนเอง ความสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์ งานวิจัย บทความ ทฤษฎี ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อธิบายว่าแรงจูงใจเกิดจากปัจจัยจูงใจที่ เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้ง ทฤษฎี ERG ของ Alderfer แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป สามารถสรุปองค์ประกอบได้ 6

ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านลักษณะของงาน 5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) ด้านความรับผิดชอบ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากโรงเรียน 23 แห่ง รวมทั้งสิ้น 263 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็น แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ เพศ สถานะ อายุ วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 องค์ประกอบ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 6 ข้อ 2) การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 6 ข้อ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 6 ข้อ 4) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 5 ข้อ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 7 ข้อ โดยเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.907

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู จำนวน 6 องค์ประกอบ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 34 ข้อ ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในอาชีพจำนวน 5 ข้อ 2) การได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 6 ข้อ 3) ความสำเร็จของงาน จำนวน 6 ข้อ 4) ลักษณะของงาน จำนวน 6 ข้อ 5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ 6) ความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ โดยเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.870

โดยเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่จัน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยภาพรวม เท่ากับ 0.951

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยกระบวนการเก็บข้อมูลในขั้นนี้เป็นการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านช่องทาง Google form จำนวน 155 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมา จำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามรายละเอียด โดยใช้เกณฑ์ของ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโดยการหาค่าแบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2564)

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ในการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู (บุญชม ศรีสะอาด. 2560)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 3 พบผล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	4.09	0.46	มาก	1
2. การกระตุ้นทางปัญญา	4.08	0.48	มาก	2
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07	0.50	มาก	3
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.07	0.50	มาก	4
5. การกำหนดวิสัยทัศน์	4.06	0.42	มาก	5
รวม	**4.07**	**0.39**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.46) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย 3 พบผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง		แปลผล	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.09	0.40	มาก	3
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.09	0.46	มาก	1
3. ความสำเร็จของงาน	4.07	0.41	มาก	4
4. ลักษณะของงาน	4.07	0.41	มาก	5
5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.09	0.41	มาก	2
6. ความรับผิดชอบ	4.06	0.52	มาก	6
รวม	**4.08**	**0.38**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ, การได้รับการยอมรับนับถือ และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน และ ลักษณะของงาน ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบผล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู						
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y
X_1	0.597**	0.665**	0.677**	0.549**	0.494**	0.728**	0.706**
X_2	0.598**	0.741**	0.701**	0.574**	0.513**	0.704**	0.728**
X_3	0.604**	0.553**	0.591**	0.592**	0.516**	0.540**	0.639**
X_4	0.578**	0.707**	0.619**	0.543**	0.489**	0.755**	0.705**
X_5	0.595**	0.574**	0.542**	0.577**	0.517**	0.495**	0.620**
X	0.815**	0.843**	0.845**	0.866**	0.849**	0.816**	0.833**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับ 0.833 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าความสัมพันธ์สูงที่สุดที่ 0.728 รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.706 ส่วนด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าความสัมพันธ์ที่ 0.620

4. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบผล ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE.B	t	p
ค่าคงที่	0.704	-	0.191	3.687*	.001
การสร้างแรงบันดาลใจ X_1	0.221	0.273	0.054	4.97*	.001
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล X_3	0.163	0.212	0.048	3.420*	.001
การกระตุ้นทางปัญญา X_2	0.171	0.213	0.061	2.782*	.006
การกำหนดวิสัยทัศน์ X_5	0.137	0.150	0.055	2.470*	.015
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ X_4	0.131	0.170	0.058	2.251*	.026
R = .835	R^2 = .696	R^2 adj = .686	S.E.est. = .211		

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 *

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พื้นที่อำเภอเชียงแสน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าชุดตัวแปรพยากรณ์รวม 5 ด้าน อันได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การกำหนดวิสัยทัศน์ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร่วมกับตัวแปรเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของระดับแรงจูงใจในการทำงานครูได้ ร้อยละ 69.60 แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ในระดับสูง ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.704 + 0.221(X_1) + 0.163(X_3) + 0.171(X_2) + 0.137(X_5) + 0.131(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = 0.273(X_1) + 0.212(X_3) + 0.213(X_2) + 0.150(X_5) + 0.170(X_4)$$

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยไม่ได้ใช้อำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แต่ใช้ความสัมพันธ์และอุดมการณ์ในการขับเคลื่อนงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมภพ ใจบุญ (2568) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุดารัตน์ ทุมมาโต (2567) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับ ณัฐพล บุญศรี, และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอเชียงแสน มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความ

กระตือรือร้น และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวิศ สิงสีดา, และคนอื่นๆ (2565) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับ อภิชาติ คงเพชร (2565) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเบือก (2566) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิชาติ คงเพชร (2565) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านค่าตอบแทน เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ กมลนาถ แดนราช (2566) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก ประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน เช่นเดียวกัน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนาถ แดนราช (2566) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกันกับ งานวิจัยของ กนกพร แทนบุญ, และคนอื่นๆ (2568) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสื่อสารเชิงบวก ถ่ายทอดความคาดหวังที่ชัดเจน แสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพครู และยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรดูแลและสนับสนุนครูเป็นรายบุคคล มอบหมายงานตามความถนัด และให้คำปรึกษาเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ความโปร่งใส และการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาและผู้เรียน

1.5 จากความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง ผู้บริหารควรยกระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการเป็นแบบอย่างที่ดี สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย กระตุ้นการคิดสร้างสรรค์ และใส่ใจความต้องการรายบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความไว้วางใจ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของครู

1.6 เนื่องจากด้านการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อแรงจูงใจมากที่สุด สถานศึกษาควรส่งเสริมบทบาทผู้นำของผู้บริหารในด้านดังกล่าวอย่างเด่นชัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานครูและคุณภาพผู้เรียน

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหาร ในวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพเชิงลึก ในวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารจัดการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกแก่บุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารสูง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมและนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง

2.3 การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ ในวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ระหว่างสถานศึกษาต่างขนาด และระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลให้จำแนกตามบริบทเฉพาะของแต่ละประเภทสถานศึกษา

2.4 การวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารในพื้นที่ ในวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อสร้างต้นแบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรในเขตพื้นที่โดยเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

กนกทิพย์ สุขอนันต์. (2566). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ฆฬิสา สุธดาอนันตโภคิน, และภมร ขันธะหัตถ์. (2564). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี,** 13(1), 23-37.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี. อมรการพิมพ์. ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ไชยา ภาวะบุตร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา.** สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.

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

ยุทธชาต นาห่อม, และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วิลาสินี ศรีประทุมวงศ์. (2567). **ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2566). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.**

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579** (กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด).

สุดารัตน์ ทุมมาโต. (2567). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

อัษฎา ศรีล้านมี. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Alderfer, C. P. (1972). **Existence relatedness and growth.** New York: Free Press.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1990). **Developing Trans-formational Leadership: 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training,** 14, 21 - 27.

Bass, B. M. and B. J. Avolio. (1999). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: Sage.

Herzberg, F., Mausner, B, & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work (2nd ed.).** New York: John Wiley and Sons.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607–610

McClelland, D.C., (1985). **Human motivation.** Chicago: Scott, Foresman.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

DUAL-SOURCE Z-SCORE INTEGRATION FOR COMPETENCY ASSESSMENT OF IPC TEACHERS IN HIGHER VOCATIONAL EDUCATION: EVIDENCE FROM COLLEGE H

Liu Huan[1], Somkiet Tunkeaw[2], Somyos Chanboon[3]

Corresponding Author E-mail: 1669167222@qq.com
Received: Nov 19, 2025; Revised: Feb 24, 2026; Accepted: Mar 10, 2026

Abstract

Many higher vocational colleges lack a practical and comparable way to diagnose ideological and political theory (IPC) teachers' competency needs using both teacher and student perspectives. This study employed a dual-source survey design in one Chinese higher vocational college, based on Zhou and Xiang's (2019) four-dimension, 22-item competency framework. Data were collected from 21 IPC teachers (self-assessment) and 414 students (evaluation). The instruments showed acceptable reliability and construct validity. To enable cross-source comparison, teacher and student ratings were standardized to a common scale and integrated into a composite demand index. Findings indicate broad agreement between teachers and students, but clear differences in priority areas: teachers emphasized teaching ability, research competence, and knowledge literacy, while students placed greater weight on pedagogical foundations and teacher charisma. Overall, the results indicated an imbalance between explicit competencies (knowledge and skills) and implicit competencies (attitudes and personal attributes). The competency levels derived from the composite index can support tiered professional development, targeted mentoring and appraisal plans, and resource allocation aligned with demand levels. This dual-source, standardized approach offers a practical tool for competency-based teacher development in vocational education.

Keywords : Ideological and Political Theory (IPC) Teachers, Teacher Competency, Higher Vocational Education, Dual-Source Evaluation, Z-score Standardization

[1]Doctoral student, Faculty of Education , Chiang Rai Rajabhat University

[2]lecturer, Faculty of Education , Chiang Rai Rajabhat University

[3]lecturer, Faculty of Faculty of Humanities and Social Sciences, Chiang Rai Rajabhat University

Introduction

China has continued to promote the development and reform of ideological and political theory (IPC) courses in higher vocational education, positioning IPC teaching as an important vehicle for students' moral development and value formation. In this context, IPC teachers are the key agents in fostering virtue through education, and their professional competency directly affects teaching quality and educational outcomes (Bian, & Siththad,. 2024: 3796 – 3807; Wang, 2018: 81 – 88). At the same time, vocational colleges are characterized by substantial differences in students' academic foundations, a pronounced practice orientation of curricula, and relatively constrained teaching resources. These features require IPC teachers to translate ideological and political content into implementable and actionable teaching, and to effectively align it with vocational learning tasks. In this study, "teacher competency" is defined as a multidimensional ability structure that supports effective instructional design and classroom implementation, encompassing dimensions such as knowledge literacy, teaching ability, professional attitudes, and personal attributes (Zhou, & Xiang. 2019).

Although teacher development has received extensive attention, competency assessment for IPC teachers still often relies on single-source evidence (e.g., teacher self-assessment or managerial judgments), thereby weakening diagnostic accuracy and the usability of management decisions. Teacher self-assessment may be affected by self-enhancement bias, whereas student evaluation may overemphasize observable classroom performance and relatively underestimate "invisible" competencies such as theoretical mastery and instructional design (Antera. 2021: 459 – 479). Therefore, a key research gap is that, in the context of IPC courses in vocational colleges, there remains a lack of a standardized diagnostic pathway that can integrate teachers' (internal perspective) and students' (external perspective) inputs while achieving cross-source comparability, so as to reveal structural competency gaps and translate results into actionable priorities for teacher development.

To address this gap, this study takes College H as a case and adopts a "dual-source evaluation" design that integrates teacher self-assessment and student evaluation. Methodologically, Z-score standardization is first used to align the two types of ratings onto a common measurement scale to enhance cross-source comparability; a composite demand index is then constructed through weighted integration. As an operational starting point, the weights follow a transparent, a priori rule (teachers = 0.6; students = 0.4): on the one hand, this reflects that teachers are closer to professional knowledge and instructional planning processes; on the other hand, it retains students' crucial evidence regarding instructional implementation and learning experiences. Meanwhile, we emphasize that the weighting scheme can be adjusted according to different evaluation purposes and policy orientations. The specific objectives are to: (1) describe dual-source demand characteristics at the overall, dimension, and indicator levels; (2) test distributional assumptions to support Z-score standardization and integrative analyses; (3) compute the composite demand index D and classify the four dimensions and 22 items into high/medium/low demand levels to identify priority areas; and (4) provide empirical evidence, based on the demand-level results, to inform managerial decisions such as tiered professional development and resource allocation.

Research Objectives

1 To analyze the differences between teachers and students across each competency dimension and indicator.

2 To verify the reliability, validity, and distributional suitability of the dual-source data.

3 To develop a weighted integrated composite demand model, thereby providing empirical support for teacher training and development strategies.

Literature Review

Teacher professional competency is generally defined as an integrated capability structure composed of knowledge, skills, attitudes, and values, serving as the foundation for effective teaching and continuous professional development (OECD. 2005). From the perspective of the knowledge base, Shulman's concept of pedagogical content knowledge (PCK) emphasizes the integration of subject knowledge and instructional strategies, highlighting teachers' ability to transform knowledge into teachable content (Shulman. 1986: 4 – 14). From a competency perspective, related studies further distinguish between explicit competencies (observable knowledge and skills) and implicit competencies (professional attitudes and personality traits that are less directly observable but exert significant influence on teaching) (Boyatzis. 1982). In IPC teaching, competency requirements are further intensified due to the dual mission of value cultivation and learning facilitation, while also being shaped by differences in vocational students' academic foundations and practice-oriented learning environments. To better capture this context, Zhou, & Xiang (2019) developed a four-dimension, 22-item competency framework for IPC teachers (knowledge literacy, teaching ability, professional attitudes, and personal attributes), which provides the theoretical basis for variable selection in this study as well as for interpreting structural gaps between explicit and implicit competencies (Zhou, & Xiang. 2019).

At the assessment level, different information sources tend to capture different aspects of teaching. Teacher self-assessment supports reflective practice and can cover professional knowledge and instructional planning processes, but it is susceptible to self-enhancement bias and halo effects (Novotová, & Nišponská. 2017: 54 – 73). Student evaluation more effectively reflects observable dimensions such as classroom interaction, instructional implementation behaviors, and teaching charisma, yet it may underestimate "invisible competencies," including theoretical mastery and instructional design (Tait-McCutcheon, & Knewstubb. 2018: 772 – 785). Consequently, multi-source assessment emphasizes the integration of complementary perspectives to enhance diagnostic validity and decision usability, and teacher–student dual-source evaluation can be regarded as a feasible and contextually appropriate simplified form of broader multi-source assessment (Cheong. 2017: 1 – 20). However, when focusing on IPC teachers in higher vocational education, existing studies remain constrained by single-source measurement, insufficient attention to the higher vocational IPC context, and analyses that largely remain at descriptive or correlational levels, with limited translation of evidence into outputs that can be directly embedded in management decision-making (e.g., operational competency levels or graded support intensity). Therefore, this study adopts a dual-source design and introduces an operational classification logic to transform competency evidence into management priorities for the development of IPC teachers in higher vocational education.

Research Methodology

1 Research Design

This study adopts a quantitative, cross-sectional research design and collects data using dual-source, structurally equivalent questionnaires. Within the applied context of identifying professional competency needs of IPC teachers in vocational colleges, a comprehensive diagnostic framework integrating teacher self-assessment and student evaluation was constructed. The research procedure is illustrated as follows:

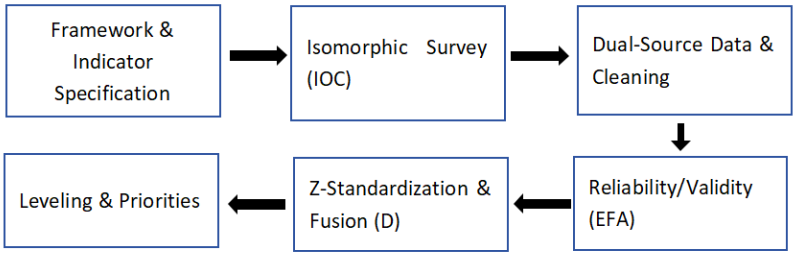


Figure 1 Research Workflow Diagram

2 Research Instrument Design and Reliability and Validity Testing

2.1 Research Instrument Design

Based on established theories of teacher professional competency, this study constructed the assessment indicator system according to the four-dimension, 22-item model proposed by Zhou and Xiang (2019). A structurally equivalent dual-source questionnaire was developed, in which the teacher version and student version differed only in the referenced subject, with item content, dimensional structure, and rating scales kept consistent. The questionnaire contained a total of 22 items measured using a five-point Likert scale (1 = very low need, 5 = very high need), covering four dimensions: knowledge literacy, teaching ability, professional attitudes, and personal attributes.

To verify content validity, this study employed the Item–Objective Congruence (IOC) index. Five experts in educational management were invited to independently evaluate the degree of alignment between each item and the research variables (−1 = inappropriate, 0 = neutral, +1 = appropriate). The calculated IOC values (IOC = Σ expert ratings / number of experts) all exceeded 0.60, meeting the criterion proposed by Lynn (1986). No items required deletion; several items were slightly revised in wording based on expert suggestions and subsequently reconfirmed as acceptable.

2.2 Research Sample, Data Collection, and Data Cleaning

The study was conducted in one Chinese higher vocational college (College H). The teacher sample was obtained through a full-coverage survey including all full-time IPC teachers currently employed at College H. The student sample was selected using stratified random sampling, with faculties/majors as the primary strata and proportional sampling within strata based on grade level and gender. Eligible participants were students who were currently enrolled in the relevant courses during the semester and had sufficient classroom experience.

Data were collected through an online questionnaire following the principles of anonymity, voluntariness, and informed consent. The first page of the questionnaire explained the research purpose and participants' rights, and respondents proceeded only after providing consent. No identifiable information such as names, student identification numbers, or contact details was collected, and all data

were used solely for academic research. Considering potential pressure arising from teacher–student power relations, student questionnaires were distributed and collected centrally by the research team rather than by course instructors. Participants were explicitly informed that non-participation or withdrawal would not affect grades or any rights, and results were reported only in aggregated statistical form to prevent individual identification. A total of 21 teacher questionnaires and 420 student questionnaires were distributed. All teacher questionnaires were returned and valid (n = 21, response rate = 100%). Among the student questionnaires, 420 were returned, of which 414 were valid (valid response rate = 98.6%).

2.3 Reliability and Validity Testing

To ensure that the dual-source, structurally equivalent questionnaire was suitable for subsequent cross-source comparison on a common scale and integrative analysis, this study first examined measurement quality and factor-analysis suitability. Specifically, Cronbach's α and corrected item–total correlation (CITC) were used to assess internal consistency and item discrimination. In addition, the Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) measure of sampling adequacy and Bartlett's test of sphericity were conducted on the student sample to determine whether the data satisfied the prerequisites for exploratory factor analysis (EFA). The relevant results are summarized in Table 1.

Table 1 Summary of Measurement Quality and Factorability Diagnostics

Indicator	Teacher Group (n=21)	Student Group (n=414)
Cronbach's α (total scale)	0.959	0.942
CITC range	0.353–0.921	0.507–0.746
KMO	-	0.955
Bartlett's Test of Sphericity	-	$\chi^2(231)=5178.827$, $p<0.001$

Note: Due to the relatively small teacher sample size (n = 21), EFA/CFA was not conducted for the teacher group. Under the isomorphic design, IOC and reliability indicators were used as acceptable substitute evidence.

As shown in Table 1, the scale demonstrated high internal consistency in both the teacher and student groups (teacher group Cronbach's α = 0.959; student group Cronbach's α = 0.942). The CITC values for both groups reached acceptable thresholds (teacher group: 0.353–0.921; student group: 0.507–0.746), indicating satisfactory item homogeneity and discrimination. For the student group, the KMO value was 0.955 and Bartlett's test of sphericity was significant ($\chi^2(231) = 5178.827$, $p<0.001$), suggesting that the correlation matrix was suitable for factor analysis and providing sufficient statistical prerequisites for subsequent EFA.

On the basis of meeting the assumptions required for factor analysis, this study further conducted exploratory factor analysis (EFA) using the student sample, and the key results concerning construct validity are summarized in Table 2.

Table 2 Structural Validity Summary from Student-Sample EFA (PAF–Oblimin)

Factor	Extraction Eigenvalue	Variance Explained (%)	Cumulative Variance Explained(%)	Pattern Matrix Loading Range
1	9.655	43.888	43.888	0.627–0.818
2	1.423	6.469	50.357	0.724–0.841
3	0.933	4.240	54.597	0.552–0.846

Factor	Extraction Eigenvalue	Variance Explained (%)	Cumulative Variance Explained(%)	Pattern Matrix Loading Range
4	0.787	3.576	58.173	0.473–0.838

Note: Factor correlation range (oblique rotation): 0.423–0.599. EFA was conducted using principal axis factoring (PAF) with Oblimin oblique rotation. Under oblique rotation, the squared loadings in the rotated solution cannot be directly summed to obtain total variance; therefore, the explained variance reported here is based on the Extraction (sum of squared loadings) results.

As shown in Table 2, after applying principal axis factoring (PAF) with Kaiser-normalized Oblimin oblique rotation, the theoretically proposed four-factor structure was supported. The extracted eigenvalues for the four factors were 9.655, 1.423, 0.933, and 0.787, corresponding to variance explained rates of 43.888%, 6.469%, 4.240%, and 3.576%, respectively, with a cumulative explained variance of 58.173%. The Pattern Matrix indicated that the primary loading ranges for the four factors were 0.627–0.818, 0.724–0.841, 0.552–0.846, and 0.473–0.838, demonstrating satisfactory convergent validity of the items within their respective factors. Meanwhile, factor correlations ranged from 0.423 to 0.599, consistent with the expectation that related constructs may be interrelated in practice. Because oblique rotation was employed, the rotated sums of squared loadings cannot be directly aggregated to calculate total variance; therefore, this study consistently reports the eigenvalues and explained variance based on the Extraction (sum of squared loadings) results.

In summary, this study constructed a dual-source, structurally equivalent questionnaire based on the four-dimension, 22-item framework. Through internal consistency testing in both the teacher and student groups, content validity evaluation, and the KMO/Bartlett tests and EFA results from the student sample, the scale was verified to possess sound reliability and validity. The student-sample EFA supported the theoretically specified four-factor structure, and both cumulative explained variance and primary factor loadings reached acceptable levels, thereby providing a reliable measurement foundation for subsequent cross-source comparison on a common scale and weighted integrative analysis.

3. Data Analysis

Data analysis was primarily conducted using SPSS 29.0. Statistical notation was standardized, and all numerical values were reported to two decimal places. The analytical procedures included the following :

3.1 Normality Testing

Considering differences in sample size and the characteristics of Likert-scale data, the Shapiro–Wilk (S–W) test was applied to the teacher sample (n = 21), while the Kolmogorov–Smirnov (K–S) test was used for the student sample (n = 414). Graphical inspections using Q–Q plots and histograms were conducted as supplementary verification. In addition, the sensitivity of the K–S test to minor deviations under large-sample conditions was explicitly acknowledged to avoid misinterpreting statistical significance as substantive non-normality.

3.2 Z-score Standardization

To reduce the influence of differences in mean levels, rating tendencies, and dispersion between the two data sources on comparative results, and to achieve cross-source comparability, Z-score transformation was conducted separately within the teacher group and the student group for all 22

indicators. Z-score standardization converts raw scores into standardized scores relative to the distribution of each source, aligning data from different sources onto a common scale (mean = 0, standard deviation = 1) without altering relative ranking information. This procedure provides a common measurement basis for subsequent integration and classification (Field, 2024). The calculation formula is as follows:

$$Z = \frac{X-\mu}{\sigma}$$

where X represents the raw score, μdenotes the mean of the corresponding dataset, and σrepresents the standard deviation of that dataset. The resulting standardized scores, Z_t (teachers), Z_s (students), were used for subsequent cross-source integration and structural difference comparisons.

3.3 Weighted Integration and Composite Demand Score Calculation

After completing scale alignment, to comprehensively reflect both "professional self-knowledge" (teacher perspective) and "learner experience" (student perspective) as mutually corroborating sources, this study employed weighted integration to calculate the composite demand score D:

$$D = W_t \times Z_t + W_s \times Z_s$$

where the weights were set as W_t = 0.6, W_s =0.4, that is:

$$D = 0.6 \times Z_t + 0.4 \times Z_s$$

The weighting scheme followed the principles of information accessibility, role relevance, and decision purpose. Teachers are closer to aspects that students cannot directly observe, such as curriculum goal setting, instructional design, and mastery of professional knowledge; therefore, teacher self-assessment contains relatively higher informational value for diagnosing professional competency needs. Student evaluation, in contrast, more effectively reflects learning-process experiences, including classroom interaction, instructional implementation, and personal influence, and thus serves as indispensable external evidence. Given the applied context of this study, an a priori weighting scheme of "slightly higher weight for teachers while retaining student input" was adopted as a transparent and replicable operational starting point, balancing the two sources of evidence while reducing the risk of single-source bias. It should be emphasized that the $0.6/0.4$ weighting is not a universal constant but may be adjusted according to institutional evaluation purposes, policy orientations, or data quality requirements. In this study, the weights were predetermined prior to analysis to avoid hypothesis risks associated with post hoc adjustment, and the decision rules were applied consistently throughout the study.

3.4 Threshold Classification and Priority Formation

To transform the composite demand score D into demand levels that are interpretable and applicable for management purposes, this study established a three-level threshold system based on the interval interpretation of Z-scores under the standard normal distribution, with reference to the commonly used classification logic distinguishing scores "around the average level" from those "deviating from the average" (Gravetter, et.al. 2021). Specifically, ±0.5 was adopted as the boundary of the "moderate range." On the one hand, this threshold differentiates items that are close to the overall mean (moderate demand) from those that are clearly above or below the mean (high/low demand). On the other hand, the threshold setting is simple and transparent, facilitating cross-indicator comparison and management communication. The classification criteria are as follows:

$D > 0.5$: classified as high current demand;

$-0.5 \leq D \leq 0.5$: classified as moderate current demand;

D ≤-0.5 : classified as low current demand.

Based on these criteria, level classifications and priority rankings were established for all 22 indicators, and aggregated comparisons were conducted at the dimensional level across the four primary constructs to support subsequent decision-making discussions regarding teacher professional development priorities, support intensity, and resource allocation.

Research Results

1 Descriptive Statistics

Table 3 Basic Characteristics of Participants

Group	Teacher Group	Student Group
Sample size (n)	21	414
Gender (% female/male)	76.2 / 23.8	50.7 / 49.3
Grade level (% 2023/2024 cohort)	—	48.8 / 51.2
Position (% teacher/administrator)	66.7 / 33.3	—
Teaching experience (% 1–3 years / 4–6 years / 7–10 years / 10+ years)	57.1 / 4.8 / 9.5 / 28.6	—
Educational level (% bachelor's/master's)	19.0 / 81.0	—
Academic rank (% assistant lecturer/lecturer/associate professor)	71.4 / 19.0 / 9.5	—
Coverage of secondary College/faculties	All teachers from the College of Marxism	Coverage across 11 secondary College/faculties (individual coverage: 8.9%–9.2%)

Note: "—" indicates that the variable is not applicable to the corresponding group.

As shown in Table 3, after data cleaning, the valid teacher self-assessment sample was n = 21 (covering all full-time IPC teachers from the College of Marxism), and the valid student evaluation sample was n = 414 (covering 11 secondary College/faculties). The student sample was relatively balanced in terms of gender and grade distribution.

Table 4 Means and Standard Deviations of Teacher Self-Assessment and Student Evaluation

Indicator	Teacher Group		Student Group	
	Mean	SD	Mean	SD
1. Knowledge Literacy	3.84	0.83	3.83	0.77
1.1 Marxist theoretical knowledge literacy	3.76	1.04	2.97	1.02
1.2 Humanities and social sciences knowledge literacy	4.00	0.78	4.24	0.88
1.3 Educational theory knowledge literacy	3.76	0.83	4.28	0.84
2. Teaching Ability	4.00	0.64	3.82	0.76
2.1 Learning ability	4.10	0.77	3.65	1.01
2.2 Innovation ability	3.48	0.93	3.64	1.06
2.3 Research competence	4.29	0.72	3.77	0.98

Indicator	Teacher Group		Student Group	
	Mean	SD	Mean	SD
2.4 Communication ability	4.10	0.94	3.91	0.94
2.5 Information acquisition ability	4.10	0.89	3.68	1.04
2.6 Teaching method application ability	4.10	0.77	3.19	1.07
2.7 Multimedia expression ability	4.00	0.78	4.10	0.93
2.8 Language expression ability	4.10	0.77	4.22	0.80
2.9 Teaching evaluation ability	3.95	0.81	4.14	0.87
2.10 Instructional design ability	4.14	0.73	3.87	1.01
2.11 Classroom management and organization ability	3.76	0.94	4.01	0.93
2.12 Curriculum system integration ability	3.95	0.97	3.64	1.04
3. Professional Attitudes	3.35	0.90	3.07	0.82
3.1 Dedication to teaching	3.14	0.85	3.21	0.96
3.2 Caring for students	3.43	0.87	2.96	0.93
3.3 Rigorous scholarship	3.48	1.12	3.03	1.04
4. Personal Attributes	3.14	0.78	3.27	0.83
4.1 Professional ethics	3.43	1.03	2.98	1.04
4.2 Teacher charisma	2.81	0.81	3.34	0.97
4.3 Approachability	3.00	0.78	3.29	1.04
4.4 Social insight	3.33	0.91	3.48	0.89
Overall	3.58	0.69	3.50	0.63

As shown in Table 4, the overall means of the teacher and student groups were close (teacher group M = 3.58, SD = 0.69; student group M = 3.50, SD = 0.63), indicating a high level of agreement between the two sources regarding overall competency development needs.

At the dimensional level, both groups exhibited similar structural distribution patterns: compared with implicit competency dimensions such as professional attitudes and personal attributes, explicit competency dimensions—namely knowledge literacy and teaching ability—received higher scores. Specifically, the dimensional means of the teacher group, from highest to lowest, were teaching ability (M = 4.00, SD = 0.64), knowledge literacy (M = 3.84, SD = 0.83), professional attitudes (M = 3.35, SD = 0.90), and personal attributes (M = 3.14, SD = 0.78). In the student group, knowledge literacy (M = 3.83, SD = 0.77) and teaching ability (M = 3.82, SD = 0.76) were relatively higher, followed by personal attributes (M = 3.27, SD = 0.83), while professional attitudes were the lowest (M = 3.07, SD = 0.82). These results indicate that dual-source evidence shows consistency in a demand structure characterized by the prioritization of explicit competencies and the relative weakening of implicit competencies.

2. Normality Testing

To support the statistical assumptions required for subsequent common-scale processing (Z-score standardization), normality tests were conducted on both dimensional and overall scores. The Shapiro–Wilk test was applied to the teacher group (n = 21), and the Kolmogorov–Smirnov test was applied to the student group (n = 414), supplemented by graphical inspection using histograms and Q–Q plots.

Table 5 Shapiro–Wilk Normality Test Results for Teacher Self-Assessment

Dimension	S–W Statistic	df	p value	Normality Decision
Knowledge Literacy	0.937	21	0.188	Yes
Teaching Ability	0.968	21	0.693	Yes
Professional Attitudes	0.977	21	0.873	Yes
Personal Attributes	0.967	21	0.675	Yes
Overall	0.978	21	0.894	Yes

Table 6 Kolmogorov–Smirnov Normality Test Results for Student Evaluation

Dimension	K–S Statistic	df	p value	Normality Decision
Knowledge Literacy	0.154	414	<0.001	No
Teaching Ability	0.073	414	<0.001	No
Professional Attitudes	0.149	414	<0.001	No
Personal Attributes	0.079	414	<0.001	No
Overall	0.043	414	0.067	Yes(p > 0.05)

The test results indicate that none of the four dimensions or the overall score in the teacher group significantly deviated from normal distribution ($p > 0.05$). As shown in Table 6 (student-group K–S test), all four dimensions in the student group reached statistical significance under the K–S test ($p < 0.001$), whereas the overall score did not significantly deviate from normality ($p = 0.067$). Considering the high sensitivity of the K–S test to minor deviations under large-sample conditions, as well as the common boundary effects associated with five-point Likert-scale data, this study further incorporated graphical inspections (histograms and Q–Q plots). These visual checks indicated that the overall distribution was approximately normal, with only slight deviations at the distribution tails. Therefore, the data from both groups were considered suitable for Z-score standardization and subsequent integrative analysis.

3. Integration of Z-scores and Level Classification

To achieve cross-source comparability, this study first conducted Z-score standardization within the teacher and student groups, obtaining Z_t (teachers) and Z_s (students). A weighted integration was then applied to compute the composite demand index $\mathbf{D = 0.6\times Z_t + 0.4\times Z_s}$, where D represents the "composite relative demand intensity" of each competency relative to the overall distribution across both sources. Demand levels were classified using a three-level division based on standard score intervals (±0.50 as the boundary of the moderate range), categorizing D into three groups: high, moderate, and low, as shown in Table 7.

Table 7 Integration of Teacher and Student Competency Data and Level Classification

Indicator	Teacher		Student		D Value	Evaluation
	Mean	Z Value	Mean	Z Value		
1. Knowledge Literacy	3.84	+0.328	3.83	+0.551	+0.417	Moderate
1.1 Marxist theoretical knowledge literacy	3.76	+0.129	2.97	-1.474	-0.512	Low
1.2 Humanities and social sciences knowledge literacy	4.00	+0.727	4.24	+1.516	+1.043	High
1.3 Educational theory knowledge literacy	3.76	+0.129	4.28	+1.611	+0.722	High

Indicator	Teacher		Student		D Value	Evaluation
	Mean	Z Value	Mean	Z Value		
2. Teaching Ability	4.00	+0.727	3.82	+0.528	+0.647	High
2.1 Learning ability	4.10	+0.976	3.65	+0.127	+0.636	High
2.2 Innovation ability	3.48	-0.568	3.64	+0.104	-0.299	Moderate
2.3 Research competence	4.29	+1.449	3.77	+0.410	+1.033	High
2.4 Communication ability	4.10	+0.976	3.91	+0.739	+0.881	High
2.5 Information acquisition ability	4.10	+0.976	3.68	+0.198	+0.665	High
2.6 Teaching method application ability	4.10	+0.976	3.19	-0.956	+0.203	Moderate
2.7 Multimedia expression ability	4.00	+0.727	4.10	+1.187	+0.911	High
2.8 Language expression ability	4.10	+0.976	4.22	+1.469	+1.173	High
2.9 Teaching evaluation ability	3.95	+0.602	4.14	+1.281	+0.874	High
2.10 Instructional design ability	4.14	+1.076	3.87	+0.645	+0.904	High
2.11 Classroom management and organization ability	3.76	+0.129	4.01	+0.975	+0.467	Moderate
2.12 Curriculum system integration ability	3.95	+0.602	3.64	+0.104	+0.403	Moderate
3. Professional Attitudes	3.35	-0.892	3.07	-1.238	-1.030	Low
3.1 Dedication to teaching	3.14	-1.415	3.21	-0.909	-1.213	Low
3.2 Caring for students	3.43	-0.693	2.96	-1.497	-1.015	Low
3.3 Rigorous scholarship	3.48	-0.568	3.03	-1.332	-0.874	Low
4. Personal Attributes	3.14	-1.415	3.27	-0.767	-1.156	Low
4.1 Professional ethics	3.43	-0.693	2.98	-1.450	-0.996	Low
4.2 Teacher charisma	2.81	-2.237	3.34	-0.603	-1.583	Low
4.3 Approachability	3.00	-1.764	3.29	-0.720	-1.346	Low
4.4 Social insight	3.33	-0.942	3.48	-0.273	-0.674	Low
Overall	3.58	-0.319	3.50	-0.226	-0.282	Moderate

3.1 Integrated Results at the Dimensional Level

At the dimensional level, the composite demand index (D) exhibited a clear structural distribution across the four primary dimensions. Teaching ability was classified as a high-demand dimension (D = +0.647), knowledge literacy as a moderate-demand dimension (D = +0.417), while both professional attitudes (D = −1.030) and personal attributes (D = −1.156) fell into the low-demand range. The overall composite score was also categorized as moderate demand (D = −0.282). These results indicate that, after integrating evidence from teachers' internal perspectives and students' external perspectives, professional development needs of IPC teachers are primarily concentrated in explicit competency dimensions such as knowledge and teaching, whereas implicit competency dimensions related to attitudes and personal attributes demonstrate relatively weaker demand intensity within the current sample.

3.2 Distribution of Demand Levels at the Indicator Level

The results further show a clear hierarchical distribution of demand intensity across the 22 competency indicators. First, a total of 10 indicators were classified as high demand (D > 0.50), mainly concentrated in the explicit competency dimensions of knowledge literacy and teaching ability, particularly

reflecting competencies related to classroom presentation, instructional implementation, and academic support. Among these, language expression ability (D = +1.173), humanities and social sciences knowledge literacy (D = +1.043), and research competence (D = +1.033) represented the highest-demand items. Second, four indicators were categorized as moderate demand (−0.50 ≤ D ≤ 0.50), including innovation ability, teaching method application ability, classroom management and organization ability, and curriculum system integration ability. This suggests that although these competencies still have room for improvement, their relative urgency is lower than that of high-demand items. Finally, eight indicators were classified as low demand (D < −0.50), primarily concentrated in implicit competency dimensions such as professional attitudes and personal attributes, while also including Marxist theoretical knowledge literacy (D = −0.512), indicating that these competencies show comparatively weaker demand intensity after dual-source integration.

Research Conclusions

Based on data collected through the dual-source, structurally equivalent questionnaires, this study first provided a descriptive analysis of teacher self-assessment and student evaluation within the four-dimension, 22-item framework. The results indicated that the overall means of the two groups were similar, and both exhibited a consistent structural distribution pattern across dimensions: explicit competency dimensions, such as knowledge literacy and teaching ability, received relatively higher scores, whereas implicit competency dimensions, including professional attitudes and personal attributes, received comparatively lower scores.

Second, to support the statistical assumptions required for cross-source comparison on a common scale, normality tests were conducted on both dimensional and overall scores and supplemented with graphical inspections. None of the dimensions or the overall score in the teacher group significantly deviated from normal distribution. Although the K–S tests at the dimensional level in the student group were statistically significant, the overall score did not significantly deviate from normality. Considering the sensitivity of large samples and the graphical inspection results, the data overall supported the feasibility of implementing Z-score standardization and subsequent integrative analysis.

On this basis, dual-source ratings were standardized using Z-scores, and the composite demand index (D) was calculated. According to the predetermined threshold rules, the four dimensions and 22 indicators were classified into high, moderate, and low demand levels. At the dimensional level, teaching ability was identified as high demand, knowledge literacy as moderate demand, and both professional attitudes and personal attributes as low demand, while the overall composite score indicated moderate demand. At the indicator level, the classification further revealed a clear hierarchical distribution: high-demand items were mainly concentrated in indicators related to knowledge literacy and teaching ability; moderate-demand items were associated with competencies related to instructional process optimization and classroom organization; and low-demand items were primarily located within the dimensions of professional attitudes and personal attributes, while also including certain knowledge indicators such as Marxist theoretical knowledge literacy.

Overall, the demand for improving teacher competency demonstrates a stronger emphasis on practical teaching skills and knowledge expansion, alongside relatively insufficient attention to professional

commitment and personal cultivation. This finding suggests that future teacher development strategies should continue to strengthen teaching ability while also promoting professional identity, sense of responsibility, and comprehensive personal development, thereby fostering more balanced and holistic professional growth among teachers.

Discussion

1. Core Findings and Mechanism Interpretation

This study shows that while the two sources converged in their overall judgments, the demand structure exhibited a stable pattern characterized by the prioritization of explicit competencies and the relative weakening of implicit competencies. This pattern can be interpreted through the competency "iceberg model" and the distinction between explicit and implicit competencies: knowledge and skills are more visible, trainable, and assessable, whereas attitudes and personal traits are more latent and less easily captured by conventional evaluation systems (Boyatzis. 1982). From the perspective of evaluation mechanisms, teacher self-assessment is susceptible to self-enhancement and social desirability effects and tends to focus on competency domains more closely associated with performance accountability and quantifiable indicators. In contrast, student evaluation is driven by observability and classroom interaction cues, relying more heavily on instructional implementation and interpersonal influence when forming judgments (Novotová, & Nišponská. 2017: 54 - 73). Furthermore, students' stronger emphasis on pedagogical theoretical foundations can be aligned with Shulman's PCK perspective: learners often perceive whether teachers possess the ability to transform disciplinary knowledge into learnable content through classroom processes such as explanation, demonstration, and feedback (Shulman. 1986: 4 – 14). Therefore, the phenomenon of "explicit agreement but implicit divergence" should not be regarded as noise; rather, it reflects differences in attention focus and evidence sources among evaluation subjects when assessing the same competency structure.

2. Academic Contributions

The primary contribution of this study lies in proposing a replicable diagnostic pathway characterized by "dual-source input—common-scale alignment—level-based output." By applying Z-score standardization to enhance cross-source comparability and using a composite index to translate multi-source evidence into interpretable managerial signals, the study provides a practical analytical framework. Its theoretical foundation aligns with the logic of multi-source feedback (360-degree feedback), which suggests that single-source evaluations often contain systematic bias, whereas integrating multiple sources improves diagnostic robustness and decision effectiveness (London, & Smither. 1995: 803 – 839). Unlike prior studies that typically remain at parallel comparisons between self-assessment and course evaluation, this study further compresses dual-source information into operational level-based outputs, enabling integration into management cycles such as resource allocation, training prioritization, and support-intensity design. Theoretically, the findings also extend the four-dimension framework proposed by Zhou, and Xiang (2019): the same framework may activate different priority structures under teacher versus student evaluation perspectives, indicating that competency models in practical applications must account for evaluator differences and mechanisms of evidence integration (Zhou, & Xiang. 2019).

Recommendations

1. Practical Implications

In the context of IPC courses in higher vocational education, the practical implications of this study are reflected in two main aspects:

1.1 Application of Dual-Source Evaluation

The composite index can be used to determine overall priority rankings, while discrepancies between teacher and student evaluations may help identify risks of perceptual misalignment. Periodic reassessment can be conducted to monitor level transitions and evaluate intervention effectiveness, thereby forming a closed-loop process of "diagnosis–intervention–review."

1.2 Application in Management Practice

Based on high-, moderate-, and low-demand classifications, institutions may adopt a tiered governance approach. High-demand items should be prioritized through targeted training programs and short-cycle improvement indicators. Moderate-demand items may be enhanced through peer collaboration, classroom observation, and instructional coaching to support iterative improvement. Low-demand dimensions should not be interpreted as unimportant; rather, they may represent implicit developmental areas that are easily overlooked. These should be institutionally embedded through mentoring systems, reflective practice, and mechanisms supporting professional identity development.

2. Research Limitations and Future Research Directions

Although this study demonstrates methodological and analytical innovation, several limitations remain and should be addressed in future research.

First, the sample size and structure limit external validity. Although the teacher sample covered the entire institution (n = 21), the number remained relatively small. While the student sample was sufficient (n = 414), no stratified analysis by gender or academic major was conducted, which may have obscured group differences. Future studies should expand the sample scope to include teachers from different regions, disciplines, and institutional levels, and employ stratified sampling or hierarchical linear modeling (HLM) to enhance representativeness and robustness.

Second, the scale relied on self-reported data, which may be influenced by social desirability and response bias. Although reliability and validity were tested, subjective evaluations may still overestimate or underestimate actual competencies. Future research is encouraged to integrate multiple sources of evidence—such as classroom observation, interviews, peer evaluation, and teaching portfolios—to construct a triangulated validation framework combining self-assessment, external evaluation, and empirical evidence.

Finally, the cross-sectional design limits the ability to capture the dynamic evolution of teacher competency. Future studies may adopt longitudinal tracking or quasi-experimental designs to examine competency changes across professional development programs, instructional reforms, and career-stage transitions, thereby revealing developmental trajectories and key influencing factors.

References

Antera, S. (2021). **Professional competence of vocational teachers: A conceptual review. Vocations and Learning,** 14(3), 459 - 479.

Bian, X., & Siththada, T.(2024). **Teacher competency development model of higher vocational schools in Shandong province, China. Edelweiss Applied Science and Technology,** 8(6), 3796-3807. https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2823

Boyatzis, R. E. (1982). **The Competent Manager: A Model for Effective Performance.** New York: John Wiley & Sons.

Cheong, G. (2017**). Developing an instrument for self-evaluation of teaching and learning competencies: A review of faculty professional development and the changing higher education landscape in Singapore. Education Research and Perspectives,** 44, 1 - 20.

Field, A. (2024). **Discovering statistics using IBM SPSS statistics.** Sage publications limited.

Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L. A. B., & Witnauer, J. E. (2021). **Essentials of statistics for the behavioral sciences (p. 648).** Boston, MA, USA: Cengage.

London, M., & Smither, J. W. (1995). **Can multi‐source feedback change perceptions of goal accomplishment, self‐evaluations, and performance‐related outcomes? Theory‐based applications and directions for research. Personnel psychology,** 48(4), 803-839.

Lynn, M. R. (1986). **Determination and quantification of content validity. Nursing research,** 35(6), 382-386.

Novotová, J., & Nišponská, M. (2017). **Self-assessment and assessment of professional competencies of trainee teachers during the block teaching practice. Lifelong Learning - celoživotní vzdělávání,** 7(1), 54-73. https://doi.org/10.11118/lifele2017070154

OECD (2005), **Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers, Education and Training Policy.** OECD Publishing. Paris, https://doi.org/10.1787/9789264018044-en.

Shulman, L. S. (1986). **Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. Educational Researcher,** 15(2), 4-14. https://doi.org/10.3102/0013189X015002004

Tait-McCutcheon, S., & Knewstubb, B. (2018). **Evaluating the alignment of self, peer and lecture assessment in an Aotearoa New Zealand pre-service teacher education course. Assessment & Evaluation in Higher Education,** 43(5), 772-785.

Wang, G. (2018). **Cultivation of Teachers' Ideological and Political Quality in Colleges and Universities in the New Era.** International Conference on Contemporary Education, Social Sciences and Ecological Studies (CESSES 2018) (pp. 81-88). Atlantis Press.

Zhou, L., & Xiang, Q. (2019). **Research on the construction of teaching competence of ideological and political theory course teachers.** Nanchang: Jiangxi Higher Education Press. [in Chinese]

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียน สู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ(ภาษาอังกฤษ)โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION FOR LEARNING DEVELOPMENT ACCORDING TO THE LEARNER DEVELOPMENT CURRICULUM TOWARD ACADEMIC EXCELLENCE IN ENGLISH AT MUNICIPAL SCHOOL 8 BAN MAI

สุพรรณี อภิสุนทรกุล[1], พูนชัย ยาวิราช[2], ไพรภ รัตนชูวงศ์[3]
Supannee Apisuntonkul[1], Phoonchai Yawirach[2], Pairop Rattanachuwong[3]

Corresponding Author E-mail:678914022@crru.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Mar 09, 2026; Accepted: Mar 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ การวิจัยเป็นเป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น โดยใช้ประชากรทั้งหมด คือ ผู้บริหารและครู จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ 4 คน และครูผู้สอน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 2) ปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน และปัจจัยด้านอาคารสถานที่ และ 3) แนวทางการบริหารงานวิชาการที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับบริบทและเป้าหมายของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, การพัฒนาการเรียนรู้, ความเป็นเลิศด้านวิชาการ

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[1]Student in Master of Education degree, Educational Administration, Chiangrai Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Chiangrai Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of academic administration, 2) investigate the key factors influencing academic administration, and 3) develop guidelines for academic administration to enhance learning based on the learner development curriculum toward academic excellence in English at Municipal School 8 Ban Mai. This study employed a mixed-methods research design and was conducted in three phases according to the research objectives. In Phase 1, the current conditions, desirable conditions, and priority needs were examined. The population consisted of 30 school administrators and teachers. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). In Phase 2, key factors influencing academic administration were explored. The key informants included five participants selected through purposive sampling, consisting of two school principals and three teachers. The research instrument was a semi-structured interview form, and the data were analyzed using content analysis. In Phase 3, guidelines for academic administration were developed. The key informants consisted of nine participants selected through purposive sampling, including four administrators and five teachers. The research instrument was a focus group discussion record form. The data were analyzed using content analysis and summarized in descriptive form.

The research findings revealed that: 1) Overall, current condition was at a high level, whereas the desirable condition was at the highest level. The aspect with the highest priority need was the development and utilization of educational media and technology, followed by the development and promotion of learning resources. 2) The key factors influencing academic administration consisted of four factors, namely administrators, teachers, parents and community, and school facilities. 3) The most important guideline for academic administration that should be prioritized was the development and utilization of educational media and technology in order to enhance the quality of English language learning management in accordance with the context and goals of the school.

Keywords : Academic Administration, Learning Development, Academic Excellence

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับตัวให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ส่งผลให้การศึกษาไม่อาจมุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้ หากแต่ต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมโลก โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการสื่อสารซึ่งเป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (UNESCO. 2021: 15)

ในบริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายยกระดับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้กรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษา CEFR เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะด้านการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบทสังคมโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2562: 8) การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การวางแผนและจัดการเรียนการสอน การนิเทศกำกับติดตาม และการประเมินผล ซึ่งล้วนมีผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564: 23)

นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษาได้อธิบายว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล รวมถึงการพัฒนาครูและทรัพยากรทางการศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย. 2565) ทั้งนี้ ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้เมื่อการบริหารงานวิชาการสามารถเชื่อมโยงนโยบาย หลักสูตร และการปฏิบัติในชั้นเรียนให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2562) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการจึงมิได้เป็นเพียงกระบวนการดำเนินงานทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทางและคุณภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

เทศบาลนครเชียงรายได้กำหนดนโยบายมุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านและเสริมสร้างสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษเพื่อรองรับสังคมโลก (เทศบาลนครเชียงราย. 2566: 12) ภายใต้นโยบายดังกล่าว โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงประถมศึกษาปีที่ 6 ได้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โดยกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR ระดับ A2 อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการศึกษาต่อและการดำรงชีวิตในสังคมโลกอย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา พบว่า แม้โรงเรียนจะมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างหลากหลาย แต่การบริหารงานวิชาการยังขาดความเป็นระบบและความเชื่อมโยงเชิงกระบวนการ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาอังกฤษของผู้เรียนยังต่ำกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ตามรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ปีการศึกษา 2567 (โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่. 2567: 34) สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างนโยบาย หลักสูตร และการปฏิบัติจริงในระดับสถานศึกษา

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็น ปัจจัยสำคัญ และแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อพัฒนากลไกการบริหารงานวิชาการให้สามารถขับเคลื่อนหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) ให้บรรลุเป้าหมายเชิงคุณภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ(ภาษาอังกฤษ)โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ(ภาษาอังกฤษ)โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ(ภาษาอังกฤษ)โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของกระบวนการบริหารสถานศึกษา

การสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Fayol (1946), Koontz, & O'Donnell (1980), อรุณศรี เงินเสือ (2559), เสถียร วัชระนิมิต (2561), พูนชัย ยาวิราช (2565), กุลชา ศิริทัศน์ (2566) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50.00 ขึ้นไปสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหาร สรุปได้ 5 องค์ประกอบของกระบวนการบริหาร ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling)

แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

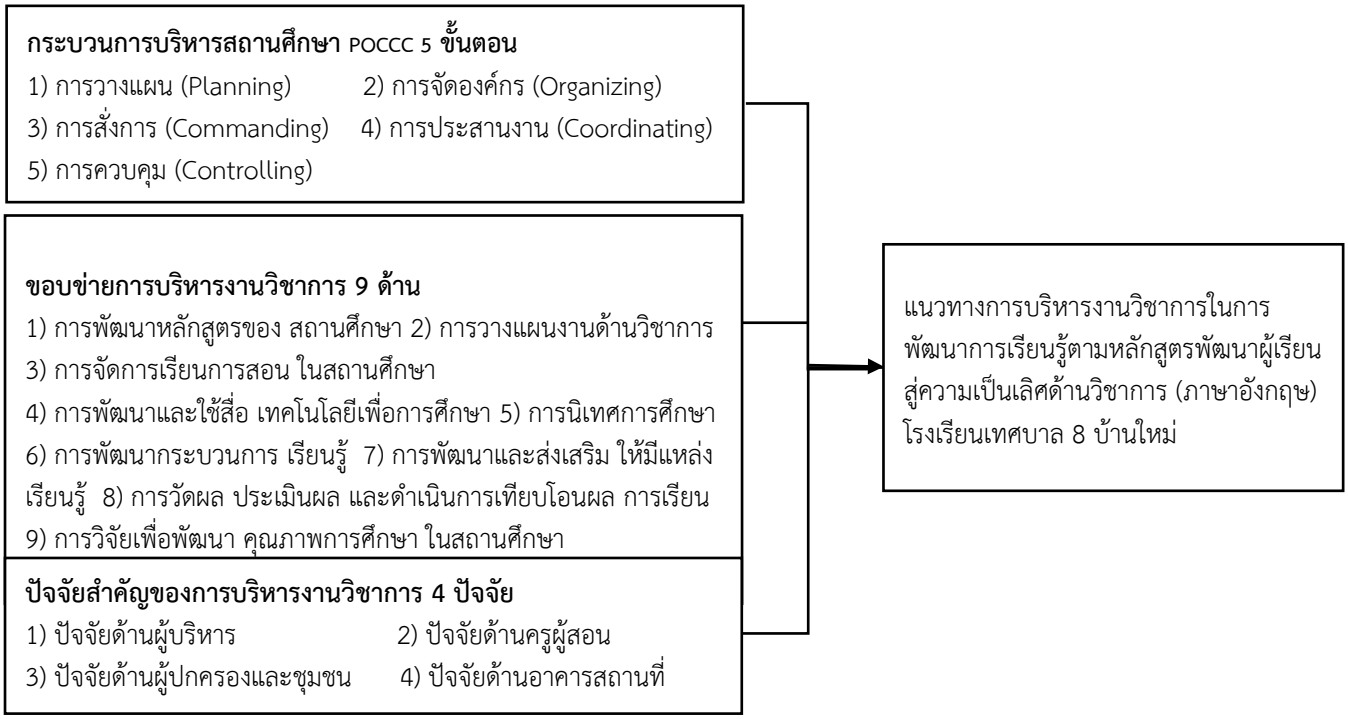
การสังเคราะห์เนื้อหาขอบข่ายของการวิชาการ ตามแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561), อมรรัตน์ ศรีพอ (2561), กษิฎิฏฏ์ มีพรหม (2562), ธริศร เทียบปาน (2562), วินัย ผาติเสนะ (2563), พระสมุห์สมพร อุชุธมฺโม (2564), กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2568) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาถึงความเหมาะสมและความจำเป็นในการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่จึงสรุปว่าขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการ มี 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา6) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 7) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 8) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

การสังเคราะห์เนื้อหาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ตามแนวคิดของ สุชาดา ถาวรชาติ (2559)

แกร่งกล้า สุวรรละโพลง (2560), ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์ (2561), อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา (2561), ไทพนา ป้อมหิน (2562), ปิยะพร เขียวอินทร์ (2562), สุกัญญา นิ่มพันธุ์ (2563), พิรญาณ์ แร่ทอง (2565), โชติรส จิโนรส, และคนอื่นๆ (2565), ญาดา สุทธิ (2566) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50.00 ขึ้นไปสรุปได้ว่า ในการศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการสังเคราะห์ปัจจัยและสรุปได้ 4 ปัจจัยได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 28 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ เป็นแบบสอบถามจัดทำขึ้นจากกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามในเรื่อง ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC≥ 0.67จากนั้นทดลองใช้กับกลุ่มทดลองซึ่งเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 30 คน โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.864

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาอิสระ โดยส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

2. การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือผู้บริหาร และครูในการตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับ

3. สรุปผลการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ให้ข้อมูลในเรื่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้านการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ และนำผลการสรุปการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร และครู จัดหมวดหมู่และบันทึกไว้และนำเสนอในรูปตารางพร้อมอธิบายใต้ตาราง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตรการคำนวณ Priority Need Index แบบปรับปรุงจากสูตรดั้งเดิมโดย เรียงลำดับจากที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ)โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการเพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ โดยมีข้อคำถาม 4 ด้าน ด้านละ 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 32 คำถาม นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องและความเหมาะสม ความสอดคล้องกับเนื้อหา และวัตถุประสงค์การวิจัย ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการเป็นแบบปลายเปิด

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

2. ผู้วิจัยดำเนินการนัดหมายวัน และเวลากับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยหัวข้อที่ใช้ในการสัมภาษณ์มาจาก การสังเคราะห์ปัจจัย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานวิชาการใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5 คน

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

ประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยได้เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 5 คน

กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการ ใช้เครื่องมือเป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสรุปวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 – 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ)

2. ผู้วิจัยจัดทำร่างแนวทางการบริหารงานวิชาการเบื้องต้น โดยสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ และผลการศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ)

จากนั้นผู้วิจัยจัดทำร่างประเด็นคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม โดยมุ่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความสอดคล้องของแนวทางการบริหารงานวิชาการกับบริบทของสถานศึกษา ก่อนนำไปใช้จริงในทางปฏิบัติโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีบทบาทในการร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการบริหารงานวิชาการต่อไป

3. นำร่างประเด็นการสนทนากลุ่มที่จัดทำขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมสอดคล้องกับเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. จัดทำประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นฉบับที่สมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยวางแผนการจัดการประชุมสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม โดยใช้ข้อมูลที่ได้ สรุปไว้ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 2 มาดำเนินการ เพื่อร่วมกันสรุปแนวทางการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่มแล้วนำไปวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์และสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ(ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ โดยภาพรวม (N = 30)

รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI Modified	ลำดับความต้องการจำเป็น
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.51	0.61	มากที่สุด	4.79	0.38	มากที่สุด	0.06	9
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ	4.55	0.58	มากที่สุด	4.85	0.30	มากที่สุด	0.07	8
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.57	0.66	มากที่สุด	4.89	0.26	มากที่สุด	0.07	7
4. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.39	0.63	มาก	4.90	0.25	มากที่สุด	0.12	1
5. การนิเทศการศึกษา	4.49	0.62	มาก	4.87	0.29	มากที่สุด	0.08	6
6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.50	0.62	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด	0.08	5
7. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.38	0.73	มาก	4.90	0.37	มากที่สุด	0.12	2
8. การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.51	0.64	มากที่สุด	4.90	0.28	มากที่สุด	0.09	3
9. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.45	0.67	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด	0.09	4
ภาพรวม	**4.48**	**0.64**	**มาก**	**4.87**	**0.31**	**มากที่สุด**	**0.31**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่าสภาพปัจจุบันในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (μ = 4.48 , σ=0.64) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (μ = 4.57 , σ=0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการพัฒนาและส่งเสริม ให้มีแหล่งเรียนรู้ (μ = 4.38 , σ=0.43)

สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.87, σ=0.31) หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (μ = 4.90 , σ=0.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา (μ = 4.79, σ=0.38)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ ด้านที่มีความจำเป็นสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($PNI_{Modified}$=0.12) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($PNI_{Modified}$=0.12) และขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของ สถานศึกษา ($PNI_{Modified}$=0.06)

2. ปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ พบว่า

1) ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของการพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และแผนงานวิชาการ จัดสรรทรัพยากรและเทคโนโลยี ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้บริหารยังต้องบริหารจัดการข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อให้การพัฒนางานวิชาการบรรลุเป้าหมาย

2) ปัจจัยด้านครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นผู้แปลงหลักสูตรและนโยบายสู่การปฏิบัติในห้องเรียน ครูต้องออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก ใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมอย่างเหมาะสม วัดและประเมินผลตามสมรรถนะและมาตรฐาน CEFR พร้อมนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างเป็นระบบ และครูยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมด้านทักษะภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง

3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้งในและนอกโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม การสนับสนุนทรัพยากร และการสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ช่วยให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ระดับการมีส่วนร่วมยังแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องพัฒนากลไกความร่วมมือ การสื่อสาร และบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ควรมีห้องเรียนภาษา ห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ดิจิทัล และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่พร้อม ปลอดภัยและเหมาะสมกับกิจกรรมเชิงรุก มีระบบดูแลบำรุงรักษา และประเมินความพร้อมอย่างสม่ำเสมอ โดยสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมแรงจูงใจ รองรับนวัตกรรมการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยรวม

3. แนวทางการบริหารงานวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ ตามหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสามารถสังเคราะห์ได้เป็น 9 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า

1) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา: ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลและความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางหลักสูตร มีการจัดโครงสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับ สนับสนุน และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียน

2) การวางแผนงานด้านวิชาการ: ต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน โดยมีการจัดระบบงานและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารทำหน้าที่สื่อสาร กำกับ และสนับสนุนให้แผนงานถูกนำไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง และประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนงานให้มีประสิทธิภาพ

3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา: ควรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนบนฐานสมรรถนะผู้เรียน จัดโครงสร้างการสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารกำกับและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร ประสานความร่วมมือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และติดตามประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4) การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา: ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ความพร้อมและความต้องการ มีการจัดระบบบริหารจัดการสื่ออย่างชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือและติดตามประเมินผลการใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) การนิเทศการศึกษา: ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีการวางแผนและจัดโครงสร้างการนิเทศที่ชัดเจน ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับและให้คำแนะนำเชิงพัฒนา พร้อมประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง และนำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม

6) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้: ควรใช้ข้อมูลผู้เรียนเป็นฐานในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีการจัดระบบสนับสนุนครูและชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับการพัฒนาวิธีสอน พร้อมประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง และประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

7) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้: ควรวิเคราะห์ความต้องการและความพร้อม จัดโครงสร้างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย พร้อมประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

8) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน: ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน มีการจัดโครงสร้างและระบบข้อมูลที่ชัดเจน ผู้บริหารกำกับให้ครูใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย พร้อมประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และติดตามประเมินผลเพื่อนำไปพัฒนาระบบการประเมินให้สะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

9) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา: ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับปัญหาการเรียนรู้ จัดระบบสนับสนุนและกำกับการทำวิจัย ผู้บริหารให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์และ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารอย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่ามีการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ ในด้านการจัดการเรียนการสอน การวางแผนงานวิชาการ การนิเทศติดตาม และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน วางแผนและกำกับติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการสามารถพัฒนาไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระประภา ปัญญา, และคนอื่นๆ (2568) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ การกำกับติดตามการจัดการเรียนการสอน และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนคาดหวังของผู้บริหารและครูต่อระบบบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพและสามารถสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนและส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระประภา ปัญญา, และคนอื่นๆ (2568) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล

สำหรับความต้องการจำเป็นด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ขณะที่ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม การจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่ต้องอาศัยสื่อและเทคโนโลยีในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งฤทัย จินะ, และคนอื่นๆ (2568) ที่พบว่าการพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน

2. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ปัจจัยด้านผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางวิชาการที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ สนับสนุนทรัพยากร และขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญา ศรศิริ, และคนอื่นๆ (2567) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร การกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนา รวมถึงการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน สะท้อนบทบาทของครูในฐานะผู้ขับเคลื่อนการเรียนรู้ในห้องเรียน โดยคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อและนวัตกรรม รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อและวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา ศรศิริ, และคนอื่นๆ (2567) พบว่าศักยภาพของครูและการพัฒนาวิชาชีพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน มีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้นอกห้องเรียนผ่านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนทรัพยากร ซึ่งช่วยเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ส่งเสริมแรงจูงใจและ

การใช้ภาษาในชีวิตประจำวันของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา ศรศิริ, และคนอื่นๆ (2567) พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิชาการและส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ เป็นฐานสำคัญในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยความพร้อมของห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมและทรัพยากรทางการศึกษาที่เหมาะสมเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยมลพร ศรีพลอย (2567) พบว่าสภาพแวดล้อมทางการศึกษาและทรัพยากรของสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการบริหารงานวิชาการและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้านวิชาการ (ภาษาอังกฤษ) ของโรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่ ครอบคลุมขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 9 ด้าน และได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยสำคัญ 4 ด้านอย่างเชื่อมโยงต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยได้นำกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน (POCCC) มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทาง สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรวิเคราะห์ความต้องการและบริบทของสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดทิศทางและโครงสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียน สนับสนุนทรัพยากรและส่งเสริมความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน จะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนสามารถพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวเรศ เงินสัจจา, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันวางแผนและดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็น ส่งเสริมให้ครูพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนรายบุคคล

2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการกำหนดเป้าหมายและทิศทาง จัดระบบงานและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารกำกับ สนับสนุน และประสานความร่วมมือให้แผนงานนำไปสู่การปฏิบัติจริง และติดตามประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวางแผนที่มีข้อมูลรองรับและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งฤทัย จินะ, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในการวางแผนและพัฒนางานวิชาการ ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ควรกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนบนฐานสมรรถนะของผู้เรียน สนับสนุนครูในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตร โดยผู้บริหารกำกับ ส่งเสริม และประสานความร่วมมือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจนและการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสามารถพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวเรศ เงินสัจจา, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียน โดยเฉพาะด้านภาษาและเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรวิเคราะห์ความพร้อมและความต้องการ จัดระบบบริหารจัดการสื่อและเทคโนโลยีให้มีความชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง และติดตามประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวเรศ เงินสัจจา, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและเป็นผู้นำในการนำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

5) ด้านการนิเทศการศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยวางแผนและกำหนดแนวทางการนิเทศที่ชัดเจน ผู้บริหารทำหน้าที่กำกับ ติดตาม และให้คำแนะนำเชิงพัฒนาแก่ครู นำผลการนิเทศไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศที่เป็นระบบช่วยเสริมสร้างคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวเรศ เงินสัจจา, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควร

กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการนิเทศ รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศภายในผ่านระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่องตามแผนการนิเทศของสถานศึกษา

6) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรใช้ข้อมูลผู้เรียนเป็นฐานในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สนับสนุนการพัฒนาครูผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้บริหารส่งเสริมและกำกับการพัฒนาวิธีสอน ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องและติดตามประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนจะช่วยพัฒนาศักยภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวเรศ เงินสัจจา, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและการใช้เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ พร้อมกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้

7) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ควรวิเคราะห์ความต้องการและความพร้อมของสถานศึกษา จัดระบบบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสนับสนุนการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก และติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัยสามารถส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสบการณ์จริงและพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งฤทัย จินะ, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และแหล่งเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

8) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียน โดยมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจน ผู้บริหารควรกำกับและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล พร้อมติดตามและนำผลการประเมินไปพัฒนาระบบการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้ระบบการประเมินที่หลากหลายและสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ เยาวเรศ เงินสัจจา, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการวัดและประเมินผล และใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการประเมินผลผู้เรียน

9) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ กำหนดทิศทางและเป้าหมายการวิจัยให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาการเรียนรู้ ผู้บริหาร ควรสนับสนุนและกำกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและการนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งฤทัย จินะ, และคนอื่นๆ (2568) พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยมาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากผลงานวิจัยของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการเรียนการสอนและการวางแผนงานวิชาการมีผลการดำเนินงานสูง ขณะที่ด้านการพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้มีระดับต่ำที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภาษาอังกฤษทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ควบคู่กับการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับกรอบ CEFR โดยอาศัยความร่วมมือจากครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ด้านปัจจัยสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครองและชุมชน และอาคารสถานที่ ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแนวทางการบริหารงานวิชาการเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงปัจจัยทั้ง 4 ด้านอย่างสมดุล ขณะที่สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ใน

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพครู ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

1.3 ด้านแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยชี้ว่า การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างชัดเจน พร้อมสนับสนุนงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาสื่อดิจิทัล ระบบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสมรรถนะผู้เรียน และส่งเสริมให้ครูพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่บูรณาการสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัล และศึกษาผลต่อสมรรถนะภาษาอังกฤษของผู้เรียน เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่มีประสิทธิผลและยั่งยืน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างรอบด้าน โดยเน้น ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย หน่วยงานต้นสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่ออธิบายอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการขับเคลื่อนงานวิชาการ

2.3 ควรทำการศึกษาและพัฒนา เพื่อนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ในสถานศึกษาจริง และประเมินผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ สมรรถนะผู้เรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เพื่อยืนยันความเหมาะสมและการขยายผลได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **นโยบายและแนวทางการยกระดับการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2568, จาก https://www.moe.go.th

เทศบาลนครเชียงราย. (2566). **นโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของเทศบาลนครเชียงราย.** สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2569, จาก https://www.chiangraicity.go.th

ปรียาวดี จีระประภา, พูนชัย ยาวิราช, และสุวดี อุปปินใจ. (2568). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาพานอุดร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 . วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),** *7*(1), 126–143.

ปัญญา ศรศิริ, นันธวัช นุนารถ, และฐิตินันท์ ด้วงสุวรรณ์. (2568). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท. วารสาร Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University,** 8(1), 284-296.

ยมลพร ศรีพลอย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เยาวเรศ เงินสัจจา, สาธร ทรัพย์รวงทอง, และสุพัฒนา หอมบุปผา. (2568) **แนวทางการบริหารงานวิชาการยุควิถีใหม่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์. วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา,** 5(2), 44–60.

รุ่งฤทัย จินัะ, พูนชัย ยาวิราช, และหาญศึก เล็บครุฑ. (2568). **แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับผู้เรียน ของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย . วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.),** *7*(1), 251–265.

โรงเรียนเทศบาล 8 บ้านใหม่. (2567). **รายงานการประเมินตนเอง.** สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2569, จาก https://crms8.ac.th/wp-content/uploads/2025/05/SAR-โรงเรียนเทศบาล-8-บ้านใหม่-ปีการศึกษา-2567-ปก.pdf

วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2562). **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2568, จาก https://www.obec.go.th

Fayol, H. (1949). **General and industrial managemen***t* (C. Storrs, Trans.). London: Pitman Publishing. (Original work published 1916)

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2021). **Reimagining our futures together: A new social contract for education.** Retrieved 22 January 2026, from https://www.unesco.org/en/education/reimagining-futures

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

GUIDELINES FOR ACADEMIC ADMINISTRATION TO DEVELOP LEARNERS COMPETENCIES AT BAN THA FA TAI SCHOOL PHAYAO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ปุริมปรัชญ์ จีรัง[1], หาญศึก เล็บครุฑ[2], พูนชัย ยาวิราช[3]
Purimprach Jeerang[1], Hransuek Lebkhute[2], Phoonchai Yawirach[3]

Corresponding Author E-mail: 678914051@crru.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Feb 19, 2026; Accepted: Mar 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ ดำเนินการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพปัจจุบันคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 16 คน และผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มจำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ มีความหลากหลายและครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ 3.แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้มีลักษณะเป็นกระบวนการบริหารที่เน้นวงจรคุณภาพและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ/การสั่งการ (Leading) และการควบคุม/ประสานงาน (Controlling/Coordinating) โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์คือสมรรถนะของผู้เรียน

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, สมรรถนะผู้เรียน, แนวทางการพัฒนา

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[1]Student in Master of Education, Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]Advisor, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[3]ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]Co- Advisor, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were to 1) investigate the current state, the desirable state, and the priority needs of academic administration, 2) examine the factors affecting academic administration, and 3) study guidelines for developing academic administration to enhance learner competencies at Ban Tha Fa Tai School. The study employed a research and development (R&D) methodology, the sample consisted of 16 participants, including school administrators, teachers, and members of the Basic Education Institution Committee. In addition, 9 experts participated in a focus group discussion. The research instruments included questionnaires and focus group recording forms. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI modified).

The research findings were as follows: 1. Overall, the current state of academic administration to develop learner competencies at Ban Tha Fa Tai School was at a high level, whereas the desirable state was at the highest level. The aspect with the highest priority need was research for learning development. 2.The factors affecting academic administration to develop learner competencies were diverse and encompassed both internal and external factors. Specifically, factors related to learners, teachers, and management policies were found to be systematically interrelated. 3.The guidelines for academic administration to develop learner competencies at Ban Tha Fa Tai School were characterized as a management process emphasizing a quality cycle and participation. This process consisted of key steps: planning, organizing, leading, and controlling/coordinating, with a specific focus on the outcome of learner competencies.

Keywords : Academic Administration, Learners' Competencies, Development Guidelines

บทนำ

ในโลกยุคใหม่ที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันกับพลวัตเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและในบริบท สมรรถนะของผู้เรียนจึงไม่จำกัดอยู่เพียงความรู้เชิงวิชาการ แต่รวมถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และคุณลักษณะเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะ “การบริหารงานวิชาการ” ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการจัดการศึกษา เพราะครอบคลุมทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การนิเทศภายใน และการวัดผลประเมินผลที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้เรียนได้ (ทิศนา แขมมณี. 2560; Fullan, & Quinn. 2016)

การบริหารวิชาการที่สอดคล้องกับหลักสูตรฐานสมรรถนะจะสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อีกทั้งยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล การศึกษาที่มุ่งเน้นสมรรถนะจึงต้องมีรากฐานที่มั่นคงจากการบริหารวิชาการที่มีทิศทาง ชัดเจน ยืดหยุ่น และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา (Pellegrino, & Hilton. 2012) ในเชิงนโยบาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2564) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่ยืดหยุ่น และสามารถเชื่อมโยงบริบทของท้องถิ่นกับเป้าหมายของหลักสูตรได้ การมีแนวทางที่ชัดเจนจะช่วยให้สามารถวางแผน พัฒนา และประเมินผลได้อย่างมีระบบ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนจึงไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้ตามปกติในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของงานวิชาการ ตั้งแต่การวางเป้าหมาย การจัดทำแผนการสอน การนิเทศการเรียนการสอน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี และการออกแบบการวัดผลประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะจริงของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทของการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมาย และสอดคล้องกับความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย (Wiggins, & McTighe. 2005; สราวุธ สมบูรณ์. 2565) กระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถนะต้องได้รับการสนับสนุนจากนโยบายโรงเรียนอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการจัดเวลาเรียน ทรัพยากรสนับสนุน และโอกาสพัฒนาครู แนวทางบริหารที่ชัดเจนจะเป็นกรอบในการขับเคลื่อนสิ่งเหล่านี้อย่างเป็นรูปธรรม

โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่สูง มีนักเรียนเพียง 78 คน ผู้บริหาร 1 คน และครูจำนวน 12 คน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลายด้าน ทั้งในเรื่องทรัพยากรทางการศึกษา จำนวนบุคลากร และความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี ส่งผลให้การพัฒนางานวิชาการเป็นไปอย่างจำกัด ทั้งที่งานวิชาการเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนในทุกด้าน

ดังนั้น งานวิจัยเรื่อง “แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2” จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะจะช่วยออกแบบแนวทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารที่สามารถส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ และช่วยให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต ตลอดจนเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนขนาดเล็กในลักษณะเดียวกันทั่วประเทศที่ต้องการยกระดับคุณภาพอย่างยั่งยืน ความเข้มแข็งของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็กจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีแนวทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับความจริง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในสภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัดการศึกษาวิจัยนี้จึงเป็นการตอบโจทย์ทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร POLCC

องค์ประกอบของกระบวนการบริหาร

อรุณี อินสมทวด (2564) เสนอว่าองค์ประกอบ POLCC เป็นโครงสร้างพื้นฐานของการบริหารท้องถิ่น โดยเริ่มจาก 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การที่ชัดเจน 3) การนำที่สร้างแรงจูงใจ 4) การประสานงานที่ต่อเนื่อง 5) การควบคุมที่โปร่งใส

ธนากร จันทเขื่อนบง, และคนอื่นๆ (2564) ชี้ว่าองค์ประกอบ POLCC คือ 1) การวางแผนร่วมกับชุมชน 2) การอำนวยการที่สร้างแรงจูงใจ 3) การนำ 4) การควบคุมที่มีมาตรฐาน ซึ่งทำให้งานสาธารณสุขมีความเชื่อถือ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหาร POLCC ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบของกระบวนการบริหาร ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์กร (Organizing) 3) การเป็นผู้นำและอำนวยการ(Leading) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1)การบริหารและการพัฒนาหลักสูตร 2)การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้ 3)การจัดและพัฒนาการเรียนรู้ 4)การวัดและประเมินผล 5)การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 6)การนิเทศการศึกษา 7)การแนะแนวการศึกษา และ 8)การประกันคุณภาพการศึกษา

พูนชัย ยาวิราช (2565) กล่าวว่าองค์ประกอบของกระบวนการบริหารในสถานศึกษาควรมีความเป็นระบบประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การนำกระบวนการบริหาร 5 ขั้นตอน (วางแผน, จัดองค์การ, สั่งการ, ประสานงาน, ควบคุม) มาใช้ขับเคลื่อนขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน (หลักสูตร, การจัดการเรียนรู้, การนิเทศและส่งเสริม, การวัดผลและวิจัย, การประกันคุณภาพ) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในสถานศึกษา"

การบริหารงานวิชาการ

ยาวิระ หลังปูเต๊ะ (2563) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกรอบงานไว้คล้ายคลึงกัน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 5) การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ 6) การนิเทศการศึกษา

อภิวัฒน์ จันทร์สม (2563) เสนอรูปแบบการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนเอกชนโดยเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ มี 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะกับผู้เรียน 2) การวางแผนจัดการเรียนการสอน 3) การใช้สื่อเทคโนโลยี 4) การวัดและประเมินผล 5) การนิเทศภายในโรงเรียน 6) การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปขอบข่ายการดำเนินงานที่สำคัญได้ 6 ประการ ดังนี้ 1)การบริหารและพัฒนาหลักสูตร 2)การจัดกระบวนการเรียนรู้ 3)การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ 4)การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5)การนิเทศการศึกษา และ6)การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

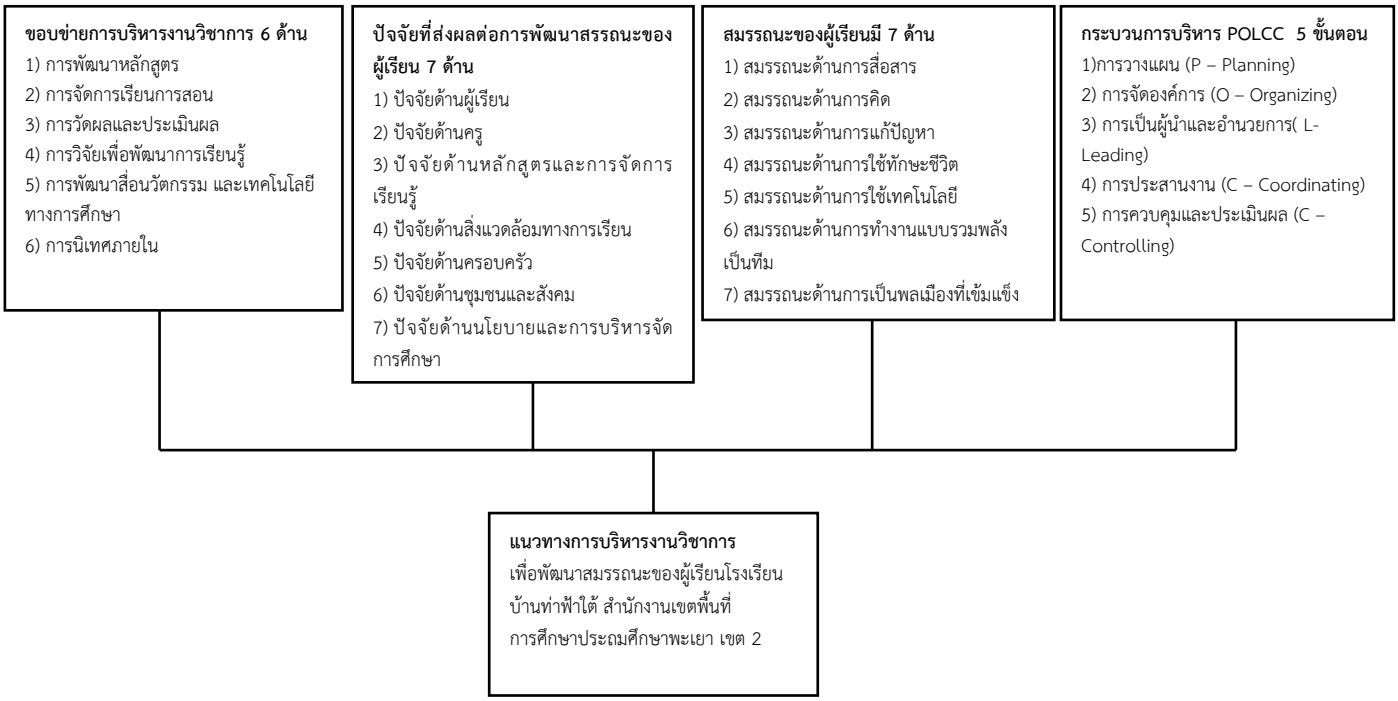
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

ดวงใจ ไชยลังการ (2558) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน คือการสร้างความตระหนักแก่ครูผู้สอน ผู้บริหาร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การพัฒนาให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญของหลักสูตร จะทำให้การจัดการเรียน การสอนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

สมพร บัวกล่ำธนกิจ, และคนอื่นๆ (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนนั้น คือ ครูต้องมีทักษะในการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะการบริหารห้องเรียน ทักษะ การทำบทเรียนสอดคล้องกับชีวิตจริง รวมถึงทักษะการสร้างความร่วมมือและเครือข่ายของเพื่อนร่วมวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสรรถนะของผู้เรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะอย่างเต็มศักยภาพนั้นมีหัวใจหลักอยู่ที่บุคลากรผู้จัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1)ปัจจัยด้านผู้เรียน 2)ปัจจัยด้านครู 3)ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 4)ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน 5)ปัจจัยด้านครอบครัว 6)ปัจจัยด้านชุมชนและสังคม 7) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้วิธีการสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบบันทึกข้อมูล ดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบริหารวิชาการ ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ จำนวน 16 คน

ผู้ให้ข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้างานบริหารวิชาการ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 11 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie, & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ผู้วิจัยจะใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposing Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบปลายเปิด

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3. นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

4. นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha –coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussions) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยขอแบ่งการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการ

พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ มีความหลากหลายและครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการ

พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้มีลักษณะเป็นกระบวนการบริหารที่เน้นวงจรคุณภาพและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ/การสั่งการ (Leading) และการควบคุม/ประสานงาน (Controlling/Coordinating) โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์คือสมรรถนะของผู้เรียน

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ และแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ มีผลการวิจัยดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน โรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ ผลการวิจัยพบว่า จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการเพื่อ

พัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและคณะครูมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับภารกิจงานวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรแกนกลางฯ และนโยบายของต้นสังกัด อีกทั้งบริบทของโรงเรียนมีการส่งเสริมกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการวางแผน การจัดดำเนินงาน และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือคุณภาพของผู้เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุญญิศา เพ็งยาวงศ์ (2566) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความต้องการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ในส่วนของด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น สูงที่สุด

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูผู้สอนมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน ทำให้มีเวลาจำกัดในการทำวิจัยในชั้นเรียน หรืออาจขาดทักษะและความมั่นใจในการพัฒนานวัตกรรมผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังที่ สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ได้กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูต้องใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน แต่ในทางปฏิบัติมักพบอุปสรรคด้านเวลาและความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ, และคนอื่นๆ (2567) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า การพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะด้านการวิจัยและประเมินผล เป็นสิ่งที่บุคลากรในสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับต้นๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ มีความหลากหลายและครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้เรียน ด้านครู และด้านนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์นั้น ไม่สามารถอาศัยเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งได้ แต่ต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยนำเข้า **(Input)** ที่ดี ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ผ่านกระบวนการ **(Process)** การวางแผนและการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลผลิต **(Output)** คือ คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤชกร ไพคำนาม, และคนอื่นๆ (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุดบาก พบว่า การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาควรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอและทันสมัย รวมถึงมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและตรงกับความต้องการพัฒนาของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านครู ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะการจัดการเรียนรู้และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอนที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และเป็นผู้นำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน หากครูมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์การสอนและสามารถจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อการเกิดสมรรถนะของผู้เรียน ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2566) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้วิธีสอนและเทคนิคการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา วงศ์จันดา (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอ น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญคือ ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและเจตคติต่อวิชาชีพครู ซึ่งส่งผลสืบเนื่องไปถึงคุณภาพของผู้เรียน

2. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจัดการศึกษา คือบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและการสนับสนุนทรัพยากรเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากผู้บริหารมีการนิเทศติดตามและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จะทำให้การดำเนินงานวิชาการบรรลุเป้าหมาย ดังที่ กฤชกร ไพคำนาม, และคนอื่นๆ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการพัฒนาบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ จันทร์ส่อง, และคนอื่นๆ (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมักพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ หรือ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งหมายความว่า หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง เช่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ส่งเสริมการพัฒนาครู และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี จะทำให้การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงตามไปด้วย

3. ปัจจัยด้านชุมชนและสังคม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านชุมชนและสังคม คือการสนับสนุนจากชุมชนและผู้นำท้องถิ่นเป็นพลังเสริมที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดการศึกษาในปัจจุบันเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งเรียนรู้และผู้สนับสนุนทรัพยากร ดังที่ สุธาวี กลิ่นอุบล (2562) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชุมชนและการศึกษาเกิดจากความร่วมมือของคนในชุมชนที่ตระหนักถึงความเป็นเจ้าของและเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุธาวี กลิ่นอุบล (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บ้านหัวเขาจีน ตำบลห้วยยางโทน อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี พบว่า ความสำเร็จเกิดจากความร่วมมือของผู้นำชุมชน หน่วยงานต่างๆ และคนในชุมชนที่ช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้เป็นอย่างดี มีการรวมกลุ่มกิจกรรมในชุมชนจนเกิดเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็ง และมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ชุมชนบ้านหัวเขาจีนสามารถเป็นแบบอย่าง **(Model)** ในการพัฒนาชุมชนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับชุมชนอื่นได้

แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 2 จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนโรงเรียนบ้านท่าฟ้าใต้มีลักษณะเป็นกระบวนการบริหารที่เน้นวงจรคุณภาพและการมีส่วนร่วม ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญคือ การวางแผน **(Planning)** การจัดองค์การ **(Organizing)** การนำ/การสั่งการ **(Leading)** และการควบคุม/ประสานงาน **(Controlling/Coordination)** โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์คือสมรรถนะของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นเป้าหมายที่ซับซ้อน ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบและเชื่อมโยงกันทุกฝ่าย เพื่อให้การใช้ทรัพยากรและการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสูงสุด ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยการวางแผนและการจัดดำเนินงานที่เป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาธิป อัครนรากุล (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แนวทางที่เหมาะสมต้องเริ่มจากการส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ทันสมัย และการบริหารจัดการที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

เมื่อพิจารณาแนวทางการบริหารงานวิชาการในด้านที่มีความสำคัญ มีดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเน้นการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์โดยยึดสมรรถนะผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการวิเคราะห์ผู้เรียนและความต้องการของชุมชนเพื่อนำมาออกแบบโครงสร้างหลักสูตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการจัดการศึกษา หากหลักสูตรมีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบท จะทำให้การจัดการเรียนรู้ตอบสนองต่อศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ดังที่ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรในยุคใหม่ต้องมุ่งเน้นนวัตกรรมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นพลเมืองและสมรรถนะของผู้เรียน โดยต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารีรัตน์ แก้วอุไร (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ต้องมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาชุมชนและสังคม เพื่อกำหนดเป็นสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น

2. ด้านการนิเทศภายใน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการนิเทศภายในเน้นกระบวนการวางแผน **(P)** การจัดระบบผู้นิเทศ **(O)** การสร้างขวัญกำลังใจ **(L)** และการประสานงานติดตามผล **(C)**โดยมุ่งเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูต้องการการสนับสนุนและคำแนะนำมากกว่าการจับผิด การนิเทศที่เป็นระบบและสร้างสรรค์จะช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการปรับเปลี่ยนวิธีสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน ดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษาคือเพื่อพัฒนาและส่งเสริมงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ปัจจัยความสำเร็จคือการวางแผนการนิเทศที่ชัดเจนและการสร้างการมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับนโยบาย

หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการผลิตสื่อนวัตกรรม ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นสูงสุด พร้อมวางทิศทางสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน

ระดับองค์กร

สถานศึกษาควรนำกระบวนการบริหาร **POLCC** มาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการขับเคลื่อนงานวิชาการทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะการสร้างระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็งและการทำ PLC เพื่อเป็นกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ

ระดับบุคคล

ครูและบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ ที่มีความตื่นตัวในการทำวิจัยในชั้นเรียน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสร้างนวัตกรรมการสอนที่ตอบสนองต่อความแตกต่างและสมรรถนะของผู้เรียนรายบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อนวัตกรรมควรศึกษาและทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยมุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนครูให้สามารถใช้นวัตกรรมและกระบวนการวิจัยมายกระดับสมรรถนะผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลควรบูรณาการปัจจัยทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะบ้านโรงเรียนและชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

3. จากผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการตามกระบวนการ POLCC ที่ได้พัฒนาขึ้น ดังนั้นควรต่อยอดสู่การสร้างรูปแบบ (Model) การบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศ โดยเน้นการบูรณาการกระบวนการ PLC และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับสมรรถนะผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กฤชกร ไพคำนาม และ สุรางคนา มัณยานนท์. (2564). **การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุดบาก. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,** 10(37), 135 - 145.

ชนาธิป อัครนรากุล. (2564). **แนวทางการบริหารวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ทิศนา แขมมณี. (2566). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 26). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนากร จันทเขื่อนบง, หฤทธิ์ ศุภักดี, และศิริลักษณ์ วรวัย. (2564). **การประยุกต์ใช้ทฤษฎี POCCC ของอาสาสมัครครอบครัวเพื่อป้องกันโรคไข้เลือดออก. วารสารวิชาการสาธารณสุข,** 30(S1), S65–S75.

ปนัดดา วงศ์จันดา. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.** การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ.** ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปุญญิศา เพ็งยาวงศ์. (2566). **ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พัชรินทร์ จันทร์ส่อง และ สุชานาถ อุดมพงษ์. (2565**). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วารสาร มจร นครน่านปริทรรศน์,** 6(1), 17-30.

พูนชัย ยาวิราช. (2565). **หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ, และคนอื่นๆ. (2567). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,** 26(2), 158-171.

วารีรัตน์ แก้วอุไร. (2564). **แนวทางการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้การมีส่วนร่วม สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,** 27(1), 189-204.

วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). **นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้สู่ความเป็นพลเมือง.** อาร์แอนด์ปริ้นท์.

สราวุธ สมบูรณ์. (2565). **การศึกษาสมรรถนะผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยสารพัดช่างสุราษฎร์ธานี ตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ. วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 1,** 7(1), 131-141.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564ก). **คู่มือการใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4–6.**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564ข). **วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน.**

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน** (พิมพ์ครั้งที่ 19). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิวัฒน์ จันทร์สม. (2563). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรุณี อินสมทวด. (2564). **การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการด้วยหลัก POLCC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,** 5(3), 620 – 634.

Diteeyont, W. (2023). **Competency levels and influential factors of college students' mobile learning readiness in Thailand. Smart Learning Environments,** 10(44), 1 - 20.

Fullan, M., & Quinn, J. (2016). **Coherence making: How leaders cultivate the pathway for school and system change with a shared process. School Administrator,** 73(6), 30 – 34.

Ireland, A. L. (2021). **Mixed reality simulation in teacher preparation programs in the United States [Doctoral dissertation,** University of California, Los Angeles]. eScholarship.

Peterson-Ahmad, M. B., Keeley, R., & Frazier, A. (2023). **Using mixed reality to support inclusive teaching strategies in general and special education preparation programs. Social Sciences,** 12(11), 596.

Stiggins, R. J. (2002). **Assessment crisis: The absence of assessment for learning. Phi Delta Kappan,** 83(10), 758–765.

Wulandari, Y., Ningsih, S., & Pratama, A. (2024). **Unleashing student creativity: A dynamic look at Merdeka Belajar curriculum's impact. International Journal of Asian Education,** 5(1), 21-33.

Yohana, C., et al. (2020). **A study of factors influencing the development of student talent. International Journal of Education and Practice,** 8(3), 441-456.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL SKILLS OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE WIANG CHAI–WIANG NUEA SCHOOL NETWORK UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ชนิดา บัวหลวง[1], วิชิต เทพประสิทธิ์[2], พูนชัย ยาวิราช[3]
Chanida Bualuang[1], Wichit Theppprasit[2], Phoonchai Yawirach[3]

Corresponding Author E-mail: 678914027@crru.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Feb 24, 2026; Accepted: Mar 12, 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของเครือข่ายสถานศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยความต้องการจำเป็นมุ่งเน้นการนำทักษะดิจิทัลไปใช้จริงในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นปัจจัยเชิงระบบที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม นโยบายและการบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐาน ศักยภาพและทัศนคติของบุคลากร และกระบวนการพัฒนาที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 3) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ การพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐาน การออกแบบการเรียนรู้ดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ การเสริมสร้างทัศนคติและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา , ทักษะดิจิทัล , เครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[1]Student in Master of Education, Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2]Major Advisor, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University
[3]อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[3]Co- Advisor, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

Abstract

This independent study aimed to 1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs for developing digital skills among teachers and educational personnel, 2) investigate the factors influencing the development of digital skills among teachers and educational personnel, and 3) propose appropriate guidelines for developing digital skills within the context of the educational institution network. A mixed-methods research design was employed. The population consisted of 96 participants, including school administrators, teachers, educational personnel, and chairpersons of school committees from Wiang Chai Wiang Nuea School Network under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1. The research instruments included questionnaires and interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI), while qualitative data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1) Overall, the current level of digital skills among teachers and educational personnel was at a moderate level, whereas the desirable level was at the highest level. The priority needs emphasized the practical application of digital skills in teaching and professional practices in a systematic manner. 2) The factors influencing digital skill development were interconnected systemic factors, including the learning environment, policy and management, technological infrastructure, personnel capacity and attitudes, and development processes emphasizing practical implementation through Professional Learning Communities (PLC). 3) The guidelines for digital skill development consisted of five key areas: basic digital skills development, creative digital learning design, the use of technology for assessment and learning monitoring, fostering positive attitudes and confidence in using technology, and the safe and ethical use of digital technologies.

Keywords : Digital Skills Development, Teachers and Educational Personnel, School Network, Professional Learning Community, Mixed Methods Research

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระบบการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา และการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ทักษะดิจิทัลจึงเป็นสมรรถนะสำคัญที่ครูจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่ ซึ่งในระดับประเทศ นโยบายและแผนสำคัญได้กำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลไว้อย่างชัดเจน ทั้งในมิติการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบการศึกษา โดยแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21 และย้ำบทบาทของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560) ขณะเดียวกันนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้ผลักดันการพัฒนากำลังคนดิจิทัลและระบบดิจิทัลของภาครัฐในภาพรวม ซึ่งมีนัยสำคัญต่อภาคการศึกษาในฐานะผู้ผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2562) นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยังสะท้อนกรอบสมรรถนะและกระบวนการพัฒนาที่เน้นการใช้งานจริงและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถเชื่อมโยงเป็นหลักคิดในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้โดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2560) ซึ่งได้มีนักการศึกษา ได้อธิบายว่า ทักษะดิจิทัลประกอบด้วยความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม การค้นหาและใช้ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ การออกแบบและจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ การสื่อสารและทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือดิจิทัล การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนความเข้าใจด้านความปลอดภัยและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลมิได้จำกัดอยู่เพียงการใช้เครื่องมือเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงมิติของความคิด วิเคราะห์ และความรับผิดชอบทางดิจิทัลด้วย (ธนชาติ นุ่มนนท์. 2562)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เกิดขึ้นจากความสามารถส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเชิงระบบหลายประการ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้ กัมพล เกศสาลี, และกันยารัตน์ เควียเซ่น (2561) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่ Tuamsuk, & Subramaniam (2017 อ้างถึงใน ขวัญฤดี สว่างนึก, และมาลี กาบมาลา. 2564) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายและการบริหารจัดการ มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการรู้ดิจิทัล นอกจากนี้ กาญจนาพร ผลทำโชค (2566) ยังพบว่าปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และกระบวนการพัฒนา เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

เมื่อพิจารณาในบริบทของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โรงเรียนในเครือข่ายจำเป็นต้องดำเนินงานทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการบริหารจัดการข้อมูลตามภารกิจสถานศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อนของงาน ในขณะเดียวกัน การจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) เป็นกลไกสะท้อนมาตรฐานคุณภาพและผลการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งยิ่งทำให้การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการรายงานจำเป็นต้องใช้ระบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ (โรงเรียนกลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ. 2567) ดังนั้น หากครูและบุคลากรยังขาดทักษะดิจิทัลที่เพียงพอ การขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพโรงเรียนให้บรรลุตามมาตรฐานและความคาดหวังเชิงนโยบายจะเกิดได้ยาก หรือเกิดขึ้นแบบไม่ต่อเนื่อง

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้ารวมถึงสามารถนำผลการวิจัยไปใช้สนับสนุนการดำเนินงานด้านที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งประกอบการตัดสินใจทางการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัล

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2563) ได้เสนอว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะและวัฒนธรรมองค์กร โดยจำแนกรูปแบบการพัฒนาไว้หลายวิธีได้แก่ 1.การอบรมและสัมมนา 2.การเรียนรู้ผ่านการประชุม 3.การพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ 4.สถานการณ์จำลอง 5.ห้องเรียนเสมือนจริง 6.การเรียนรู้ด้วยตนเอง 7.กรณีศึกษาและการเขียนวิเคราะห์ 8.โปรแกรมพี่เลี้ยง 9.โปรแกรมโค้ช 10.การติดตามผู้มีประสบการณ์ 11.ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) 12.การหมุนเวียนงาน 13.เครือข่ายออนไลน์ 14.การหมุนเวียนงาน 14.การทำงานกลุ่ม 15.การเรียนรู้ผ่านโครงการ 16.การศึกษาดูงาน 17.การทำวิจัยในชั้นเรียน 18.การทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย ซึ่งแนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2564) กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์จำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยแนวทางสำคัญในการพัฒนาประกอบด้วย 1.การฝึกอบรม 2.การศึกษาต่อ 3.การมอบหมายงานพิเศษ 4.การโค้ช 5.ระบบพี่เลี้ยง 6.การหมุนเวียนงาน และ7.การศึกษาดูงาน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัล กำหนดตัวแปรของงานวิจัยเป็นวิธีพัฒนาทักษะดิจิทัล 4 รูปแบบซึ่งประกอบด้วย 1.การอบรม/สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.การฝึกปฏิบัติจริง 3.การส่งเสริมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ4.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบทักษะดิจิทัล

ธนชาติ นุ่มนนท์ (2562) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นความสามารถที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม โดยประกอบด้วยทักษะสำคัญหลายด้าน เช่น 1.การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัล 2.การค้นหาและใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ 3.การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน 4.การสื่อสารและการทำงานร่วมกันผ่านสื่อดิจิทัล 5.การสร้างสรรค์เนื้อหาหรือนวัตกรรมดิจิทัล และ 6.การตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยและจริยธรรมในการใช้งานเทคโนโลยี

รุ่งทิพย์ แซ่แต้ (2562) กล่าวว่า ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครูในอนาคต สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1.ทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอน คือความสามารถในการใช้โปรแกรมและเครื่องมือดิจิทัลวางแผน ออกแบบ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน 2.ทักษะการพัฒนาและสร้างสื่อ/นวัตกรรม คือความสามารถในการออกแบบ สร้าง และประเมินสื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ 3.ทักษะการสืบค้นข้อมูล คือความสามารถในการเข้าถึง คัดเลือก และใช้ข้อมูลออนไลน์ที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ 4.ทักษะการสื่อสารและทำงานร่วมกันด้วยเทคโนโลยี คือความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยน และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะดิจิทัล เป็นสมรรถนะสำคัญต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้นำมาเป็นกรอบทักษะดิจิทัลได้ 5 ด้าน คือ 1.ทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี คือ ความสามารถในการใช้ระบบปฏิบัติการ 2.ทักษะการออกแบบการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ คือ การเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะกับเนื้อหาและผู้เรียน 3.ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินและติดตามผล คือ การเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลสร้างแบบทดสอบและกิจกรรมออนไลน์ 4.ทักษะด้านทัศนคติและความเชื่อมั่น คือ การมีเจตคติที่ดีต่อเทคโนโลยี เชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง 5.ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม คือ การคุ้มครองข้อมูล ใช้สื่อถูกลิขสิทธิ์ และส่งเสริมจริยธรรมดิจิทัลแก่ผู้เรียน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล

นิคม แก้วสา (2553: 13, อ้างถึงใน บุญชู ใจใส. 2564) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนามี 6 ปัจจัย ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือการจัดสภาพแวดล้อมและสภาพทางกายภาพของสถานศึกษา รวมถึงอาคารสถานที่และบริเวณโดยรอบให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ 2.ปัจจัยด้านนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คือการนำนโยบายและแนวทางที่กำหนดไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 3.ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ คือการจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนทางวิชาการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้และประสบการณ์อย่างเหมาะสม 4.ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน คือการวางแผนและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา รวมทั้งการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 5.ปัจจัยด้านบุคลากร คือการที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม 6.ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา คือการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหารและครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน

กาญจนาพร ผลทำโชค (2566) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐมี 6 ด้าน ได้แก่ 1.สิ่งแวดล้อมภายนอกที่เร่งให้ปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลง 2. นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลของรัฐ 3. การบริหารจัดการและการสนับสนุนจากผู้บริหาร 4. ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี 5. คุณลักษณะและแรงจูงใจของบุคลากร และ 6. กระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมการสร้างบรรยากาศบริบทภายในภายนอกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ดิจิทัล 2.ปัจจัยด้านนโยบาย การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ดิจิทัลที่ชัดเจน 3.ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความพร้อมของอุปกรณ์ ระบบ และอินเทอร์เน็ต 4.ปัจจัยด้านบุคลากร ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและแรงจูงใจในการพัฒนา 5.ปัจจัยด้านการบริหาร ภาวะผู้นำ การวางแผน และการสนับสนุนทรัพยากร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน โดยใช้วิธีการสอบถามและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน สภาพตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเวียงชัยเวียงเหนือ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัล จากนั้นนำมาสังเคราะห์สำหรับใช้ในการสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะ และกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบฉบับร่าง

2. นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00

3. นำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มทดลอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับ

4.นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.903 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลเท่ากับ 0.869

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และติดตามแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง จำนวน 96 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ นำผลประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ไปเป็นฐานข้อมูลในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับบริบทของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ ประกอบด้วย ผู้บริหาร 3 คน ครูวิชาการ 3 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล ครอบคลุม 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านนโยบาย ด้านการบริหาร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบุคลากร และด้านกระบวนการพัฒนา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล
2. สร้างแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล
3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปสาระสำคัญ
2. นำผลจากการสรุปการวิเคราะห์เนื้อหา ไปจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มนโยบายจำนวน 2 คน กลุ่มวิชาการจำนวน 1 คน และกลุ่ม2. กลุ่มปฏิบัติการจำนวน 4 คน รวม 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ร่างการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเสนอแนวการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษารูปแบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล จากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสูงสุด พิจารณาร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลสูงสุด มาเสนอจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

3. นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของภาษาและความสอดคล้องของประเด็นการสนทนากลุ่ม

4. นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล มาจัดทำร่างการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สังเคราะห์กระบวนการที่สำคัญจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล เป็นการรวบรวมผลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 2

2. ผู้วิจัยยกร่างแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล

3. ผู้วิจัยประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม และการแก้ไขปรับปรุง(ร่าง)แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ดังนี้

1. ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

2. ร่วมกันประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม และการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล และร่วมกันสรุปผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลสำคัญที่ได้จากประเด็นข้อคำถามสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ฉบับที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบความเรียงเชิงพรรณนา

2. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสม และการแก้ไขปรับปรุง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล มาปรับปรุงแก้ไขข้อมูลนำเสนอในรูปแบบความเรียงเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยผู้วิจัยขอแบ่งการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จำแนกตามทักษะดิจิทัล 5 ด้านในภาพรวม

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่พึงประสงค์		PNI	ลำดับ
		μ	σ	μ	σ		
1	ทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี	2.99	0.28	4.52	0.46	0.51	4
2	ทักษะการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์	2.95	0.30	4.22	0.96	0.43	5
3	ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินและติดตามผลการเรียนรู้	2.94	0.40	4.74	0.47	0.61	1
4	ทักษะการสร้างทัศนคติที่ดีและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี	3.13	0.46	4.79	0.38	0.53	3
5	ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม	3.08	0.45	4.87	0.28	0.58	2
ภาพรวม		**3.01**	**0.28**	**4.63**	**0.33**	**0.53**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของของทักษะดิจิทัลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามทักษะดิจิทัล 5 ด้านในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง (μ = 3.01 σ= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะการสร้างทัศนคติที่ดีและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี (μ = 3.13 σ= 0.46) และต่ำที่สุดคือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ (μ = 2.94 σ= 0.40)

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามทักษะดิจิทัล 5 ด้านในภาพรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด (μ = 4.63 σ= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม(μ = 4.87 σ= 0.28) และต่ำที่สุด คือ ทักษะการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (μ = 4.22 σ= 0.96)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของทักษะดิจิทัลสำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามทักษะดิจิทัล 5 ด้านในภาพรวม คือ ($PNI_{modified}$ = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.40)

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล ได้แก่

1. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามีอิทธิพลชัดเจนต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันช่วยเสริมความมั่นใจและการใช้เทคโนโลยีของครู ขณะที่ข้อจำกัดด้านอุปกรณ์และอินเทอร์เน็ตของผู้เรียนเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพการพัฒนา

2. ปัจจัยด้านนโยบาย นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดที่มีความชัดเจนในเชิงทิศทางและช่วยสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แต่ในโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดแนวทางปฏิบัติ ระบบสื่อสาร และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูขาดความมั่นใจ โดยเฉพาะด้านการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้

3. ปัจจัยด้านการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน โดยการบริหารที่มีทิศทางชัดเจน สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC จะช่วยสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะดิจิทัลในระดับสถานศึกษา

4. ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน โดยความพร้อมของอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย และระบบสารสนเทศ เป็นเงื่อนไขสำคัญที่กำหนดความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลในระดับสถานศึกษา

5. ปัจจัยด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน โดยทัศนคติความเชื่อมั่น ระดับทักษะพื้นฐาน และการได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดความสำเร็จของการพัฒนาทักษะดิจิทัลในระดับสถานศึกษา

6. ปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ควรเน้นการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริงในบริบทการทำงาน โดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นกลไกหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกันควบคู่กับการติดตาม ประเมินผลและการสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรเกิดความต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า

1. ด้านทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี ควรพัฒนาโดยเชื่อมโยงกับภาระงานสอนและงานประจำ ให้ฝึกปฏิบัติจริงกับเทคโนโลยีที่มี ใช้ระบบครูพี่เลี้ยงและ PLC สะท้อนผลต่อเนื่อง จัดอบรมแบบเรียนไป - ทำไป และกำหนดมาตรฐานเครื่องมือดิจิทัลร่วมกันจนเกิดแนวปฏิบัติกลางของเครือข่าย

2. ด้านทักษะการออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ควรพัฒนาจากปัญหาการสอนจริง ผ่านอบรมเชิงปฏิบัติการร่วมออกแบบ–ทดลอง สร้างนวัตกรรมดิจิทัลขนาดเล็ก ใช้ PLC วิเคราะห์และขยายผล พร้อมส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลประเมินการเรียนรู้ควบคู่กัน

3. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ ควรส่งเสริมให้ครูออกแบบเครื่องมือประเมินดิจิทัลจากหน่วยเรียนจริง กำหนดช่องทางสื่อสารออนไลน์มาตรฐาน ขับเคลื่อนผ่าน PLC และอบรมที่เน้นลงมือทำ ติดตามผลและพัฒนาเป็นเครื่องมือกลาง

4. ด้านการสร้างทัศนคติที่ดีและความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี ควรพัฒนาผ่านการใช้จริงแบบค่อยเป็นค่อยไป สะท้อนผลใน PLC ภายใต้บรรยากาศไม่ตำหนิ และสร้างเครือข่ายครูหลังอบรม

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ควรกำหนดมาตรฐานร่วมกัน ใช้กรณีศึกษาและฝึกปฏิบัติจริง จัดทำคลังสื่อถูกลิขสิทธิ์และปลอดภัย เพื่อยกระดับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

อภิปรายผล

1. จากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานและมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี แต่ยังขาดทักษะเชิงลึกในการนำมาใช้เพื่อการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บริบทของโรงเรียนในเครือข่ายเวียงชัยเวียงเหนือซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูต้องรับผิดชอบภาระงานหลายด้าน ทำให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลมุ่งเน้นการใช้งานทั่วไปมากกว่าการประยุกต์ใช้เชิงวิชาการและเชิงระบบ โดยเฉพาะด้านการประเมินผลที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางและการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562) ที่ระบุว่า ทักษะดิจิทัลของครูมักเริ่มจากการมีทัศนคติที่ดีและความสามารถในการใช้งานพื้นฐาน ก่อนจะพัฒนาไปสู่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศศิวิมล ม่วงกล่ำ, และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2563) ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูจะเกิดผลอย่างยั่งยืนเมื่อมีระบบสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระดับสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะดิจิทัล พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากร ยังต้องการการสนับสนุนเชิงระบบ การพัฒนาทักษะเชิงลึก และโอกาสในการฝึกปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดังที่ จำเนียร จวงตระกูล (2564) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ว่าเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ นรีกานต์ ทำมาน (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ครูมีความคาดหวังต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประเมินและติดตามผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการเรียนรู้เฉพาะบุคคล

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่า ด้านทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เป็นประเด็นที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ครูและบุคลากรนำทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้จริงในห้องเรียน เพิ่มแรงจูงใจในการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้และทักษะพื้นฐานด้านเทคโนโลยีในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดโอกาสและความต่อเนื่องในการนำไปใช้จริงในบริบทการสอน ส่งผลให้การใช้เทคโนโลยีไม่เกิดผลเชิงพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างชัดเจนและยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน ดังที่ สุธน ศรีศักดิ์บางเตย (2560) ได้กล่าวถึงการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาว่า การใช้เทคโนโลยีจะเกิดประสิทธิผลได้ต่อเมื่อครูได้รับการพัฒนาและสนับสนุนให้สามารถนำเทคโนโลยีไปใช้จริงในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับณัฐิกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า เมื่อครูได้รับการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติจริง ครูสามารถนำเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

2. จากการสัมภาษณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา ของเครือข่ายสถานศึกษากลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ปัจจัยเชิงระบบมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับทักษะดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาทักษะไม่ขึ้นกับความสามารถรายบุคคลเท่านั้น แต่ต้องอาศัยโครงสร้างพื้นฐาน นโยบาย การบริหาร บุคลากร กระบวนการพัฒนา และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะดิจิทัลต้องมีทรัพยากรและโอกาสลงมือทำอย่างต่อเนื่อง หากขาดอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย หรือนโยบายสนับสนุน การพัฒนาย่อมไม่ยั่งยืน แม้ครูมีแรงจูงใจก็ตาม ดังที่ นิคม แก้วสา (2553, อ้างถึงใน บุญชู ใจใส. 2564) ระบุว่า ปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อม นโยบาย สพฐ. การบริหารวิชาการ โครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และกระบวนการพัฒนาในฐานะปัจจัยขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างเป็นระบบซึ่งหากได้รับการบูรณาการอย่างสอดคล้องและต่อเนื่อง จะเอื้อต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ อมรรัตน์ จินดา, และเอกนฤน บางท่าไม้ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ปัจจัยเชิงระบบ ที่เน้นความจำเป็นของการสนับสนุนทรัพยากรเทคโนโลยีอย่างรอบด้านจะช่วยหนุนให้ทักษะดิจิทัลพัฒนาได้ และสอดคล้องกับ พิมผกา พรรดา, และคนอื่นๆ (2567) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อรองรับยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era) พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในยุคดิจิทัล

3. จากผลการศึกษา พบว่า แนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูและบุคลากรครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน โดยใช้กระบวนการแบบผสมผสาน ได้แก่ การอบรม การฝึกปฏิบัติจริง การขับเคลื่อนผ่าน PLC และการประยุกต์ใช้ในงานจริง สะท้อนความเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนในเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทำให้แนวทางตอบโจทย์ปัญหาและความต้องการจำเป็นได้อย่างเหมาะสม ดังที่ นนท์นภา มาตรวิจิตร, และศิริลักษม์ ตันตยกุล (2561) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะดิจิทัลว่าควรใช้กิจกรรมหลากหลาย ทั้งการอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ วิภาวรรณ ช่างคำ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูควรใช้รูปแบบผสมผสานระหว่างการอบรม การปฏิบัติจริง และการสนับสนุนจากโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ระดับนโยบาย

จากผลการวิจัย ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อประเมินและติดตามผลการเรียนรู้เป็นความต้องการจำเป็นอันดับสูงสุด หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายและกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้านการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยบูรณาการเข้ากับนโยบายการพัฒนาครู การประเมินวิทยฐานะ และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นทิศทางเดียวกัน

ระดับองค์กร

จากผลการวิจัย สถานศึกษาควรกำหนดแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านทักษะพื้นฐาน การออกแบบการเรียนรู้ การประเมินผลด้วยเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้การพัฒนาทักษะดิจิทัลสอดคล้องกับบริบทและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

ระดับบุคคล

จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการการพัฒนาผ่านการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้บริหารสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่ตำหนิ ครูใช้เทคโนโลยีในการประเมินและติดตามผลผู้เรียนจริง พร้อมสะท้อนผลเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับทักษะดิจิทัลและเชื่อมโยงสู่คุณภาพผู้เรียน

2. ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา” เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าทักษะดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นในระดับสูง ซึ่งการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้จะช่วยให้ครูสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประเมินผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา” โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยสำคัญ ได้แก่ นโยบาย การบริหารจัดการ โครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และกระบวนการพัฒนา เพื่ออธิบายกลไกการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)” โดยนำแนวทางที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อประเมินผลต่อการยกระดับทักษะดิจิทัลและการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร ผลทำโชค. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ของบุคลากรภาครัฐ กรมโรงงานอุตสาหกรรม.** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.

กัมพล เกศสาลี, และกันยารัตน์ เควียเซ่น. (2561). **การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

ขวัญฤดี สว่างนึก, และมาลี กาบมาลา. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,** 15(1), 101–120. ขอนแก่น.

จำเนียร จวงตระกูล. (2564). **ทุนมนุษย์: อาวุธลับในการพัฒนาบุคคล องค์กร และประเทศ. (เอกสารประกอบการสอนวิชา BHD711 วิชาบริบทและแนวโน้มการพัฒนาธุรกิจและทุนมนุษย์).** มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

ณัฐิกานต์ ปังศรีวงศ์. (2563). **การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2562). **การพัฒนาทักษะดิจิทัลของกำลังคนในยุคดิจิทัล.** สถาบันไอเอ็มซี, กรุงเทพมหานคร.

นนท์นภา มาตรวิจิตร, และศิริลักษม์ ตันตยกุล. (2561). **การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์,** 8(1), 446 – 465.

นรีกานต์ ทำมาน. (2564). **สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารรัชต์ภาคย์,** 15(42), 189–203. นครพนม.

บุญชู ใจใส. (2564). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

พิมผกา พรรดา, พูนชัย ยาวิราช, และประเวช เวชชะ. (2567). **กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนบ้านสันติสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อรองรับยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era).** การศึกษาอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เชียงราย.

รุ่งทิพย์ แซ่แต้. (2562). **การพัฒนาระบบการสอนแบบโครงงานเป็นฐานบูรณาการกับเทคโนโลยีคลาวด์คอมพิวติ้งเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาของนิสิตครู มหาวิทยาลัยทักษิณ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

โรงเรียนกลุ่มเวียงชัยเวียงเหนือ. (2567). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR ปี 2567).** โรงเรียนบ้านศรีเวียง, อนุบาลเวียงชัย, บ้านเวียงชัย, บ้านเมืองชุม, เวียงแก้ววิทยา และบ้านเวียงเดิม, เชียงราย.

วิภาวรรณ ช่างคำ. (2565). **แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตปทุมวัน.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

ศศิวิมล ม่วงกล่ำ, และต้องลักษณ์ บุญธรรม. (2563). **การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต,** 15(1), 68-85.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580**. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2568, จาก https://onde.go.th/view/1/main/TH-TH

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2568, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process_devskill_digital.pdf

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.** กระทรวงศึกษาธิการ. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2568, จาก https://plan.nesdb.go.th/nesdb_fb/PlanNE2020-2036.pdf

สุธน ศรีศักดิ์บางเตย. (2560). **แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาคาร.** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2563). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.** จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

อมรรัตน์ จินดา, และเอกนฤน บางท่าไม้. (2558). **สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHER COMPETENCIES IN ACTIVE LEARNING AT ANUBAN WIANG CHAI SCHOOL UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พรสวรรค์ รัตพลที[1], พูนชัย ยาวิราช[2], สุวดี อุปปินใจ[3]
Phonsawan Rattaphonthee[1], Phoonchai Yawirach[2], Suwadee Ouppinjai[3]

Corresponding Author E-mail: 678914017@crru.ac.th
Received: Jan 24, 2026; Revised: Feb 24, 2026; Accepted: Mar 12, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู 2) ศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ดำเนินการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 มีผู้ให้ข้อมูล 16 คน ขั้นตอนที่ 2 มีผู้ให้ข้อมูล 16 คน และขั้นตอนที่ 3 มีผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสนทนากลุ่ม เครื่องมือมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (PNI) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ และด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (2) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวครู ปัจจัยด้านวิชาชีพและลักษณะงาน ปัจจัยด้านสังคมและองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะปัจจัยภายในตัวครูและปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และ (3) แนวทางการพัฒนาควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน โดยผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่า ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้มีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะครู, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[1]Student in Master of Education, Educational Administration, Chiang Rai Rajabhat University
[2,3]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
[2,3]Advisor, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of teachers' competency in active learning management, 2) investigate key factors affecting the development of teachers' competency in active learning management, and 3) propose guidelines for developing teachers' competency in active learning management at Anuban Wiangchai School under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1. The study employed a mixed-methods design conducted in three phases. Phase 1 involved 16 key informants, Phase 2 involved 16 key informants, and Phase 3 included 12 participants comprising school administrators, teachers, stakeholders, and experts. The research instruments consisted of a five-point rating scale questionnaire, semi-structured interviews, and focus group discussions. The instruments demonstrated acceptable content validity with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.89. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Qualitative data were analyzed through content analysis and summarized to support the interpretation of the findings.

The findings revealed that: 1) The current level of teachers' competency in active learning management at Anuban Wiangchai School was overall at a high level, particularly in active learning activities and instructional design and planning, while the desirable level was at the highest level, especially in instructional design and planning and in the use and development of instructional media, innovation, and technology. 2) The Key factors influencing competency development included personal factors, professional and job-related factors, organizational and social factors, policy and administrative factors, and technological and innovation factors, with personal factors and policy-related factors playing the most significant roles. 3) The proposed development guidelines should follow a systematic four-step process covering six competency aspects. The Priority Needs Index indicated that the use of learning resources, community, and learning networks was the highest priority, followed by the use and development of instructional media, innovation, and technology, and the creation of supportive learning environments.

Keywords : Teacher Competency Development, Active Learning, Anuban Wiangchai School

บทนำ

การพัฒนาครูในปัจจุบันมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะสำคัญที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ การโค้ช และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2567) แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงถูกนำมาใช้เป็นฐานในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เนื่องจากสมรรถนะสะท้อนถึงความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัด ประเมิน และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (ภัทรสุดา เกิดแสง. 2563; พรวลี ตรีประภากร. 2564)

ในบริบทของวิชาชีพครู สมรรถนะครูมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ ครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของผู้เรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสม และใช้การวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พวงเพ็ญ อินทรประวัติ, และคนอื่นๆ. 2564) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดกรอบสมรรถนะครูโดยบูรณาการจากมาตรฐานวิชาชีพครู เกณฑ์การประเมินวิทยฐานะของ ก.ค.ศ. และแนวคิดการพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูรายบุคคลและยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 24)

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแนวคิดสำคัญที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การคิดวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต (ลีลาวดี ชนะมาร. 2563; หิรัญ อุทธวงค์. 2567) ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจึงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม การใช้สื่อและเทคโนโลยี การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ ไปจนถึงการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานร่วมกันในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) (สมใจ ปัญญาสงบ, และคนอื่นๆ. 2567; คงขวัญ โทลา. 2568)

โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้และรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2567 พบว่ายังมีข้อจำกัดในหลายด้าน เช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล และการต่อยอดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

จากที่มาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ปัจจัยสำคัญ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สุวดี อุปปินใจ (2562) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษา

พูนชัย ยาวิราช (2565) กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ โดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ภายใต้กฎเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจน โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนและสมาชิกในสังคมให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพทั้งด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ผ่านการปลูกฝังทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการประสานงานให้บุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

1.2 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

อนุพงศ์ วงศ์เหิม (2565) อธิบายว่า การบริหารการศึกษาดำเนินไปตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดแผนล่วงหน้า การมอบหมายหน้าที่ การสร้างความร่วมมือ ไปจนถึงการติดตามประเมินผล

พรพิมล ศรีพลนอก (2566) เสนอว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษามี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำหรืออำนวยการ และการควบคุม โดยมุ่งให้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเริ่มจากการวางแผน กำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์กร จัดระบบงานและทรัพยากร อำนวยการและประสานความร่วมมือ ควบคุม ติดตาม และประเมินผล เพื่อนำผลไปปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครู

2.1 ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะครู

จิณัฐตา วรรณเกษม (2566) สรุปความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผลจากความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นมาจากความรู้ ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น และนำไปสู่การทำงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ญาณิฐา ราชคม (2566) ได้สรุปความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เจตคติ และพฤติกรรมของครู ซึ่งสมรรถนะครูนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ 1) ความรู้เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง 2) ทักษะซึ่งครูต้องมีทักษะที่หลากหลาย ทั้งด้านการสอน การคิดวิเคราะห์ และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 3) คุณลักษณะ แนวคิด ความคิดของตน 4) ทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการทำงานและการพัฒนาผู้เรียน 5) ผลการปฏิบัติงาน/ความสำเร็จ

2.2 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู

ธนันชัย ใจคล่องแคล่ว (2564) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง การศึกษาแนวทางการพัฒนาผลการปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะของครูผ่านรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การสอนงาน การศึกษาต่อ การพบผู้เชี่ยวชาญ การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนงาน การติดตามโดยพี่เลี้ยง การหมุนเวียนงาน การศึกษาด้วยตนเอง และการฝึกอบรม ประชุมปฏิบัติการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567: 34) ได้อธิบายแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจความต้องการพัฒนาสมรรถนะครูจากความคิดเห็นของผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบการพัฒนาสมรรถนะครู ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 3 การแสวงหาเครือข่ายพัฒนาสมรรถนะครู ขั้นตอนที่ 4 การเตรียมความพร้อมการพัฒนาสมรรถนะครูร่วมกันระหว่างโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดในพื้นที่ สถาบันผลิตครู และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครูเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มุ่งยกระดับผลการปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะ โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 6 ด้าน ต่อด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยภายใน วิชาชีพ การบริหาร ทรัพยากร และเครือข่ายความร่วมมือ และสังเคราะห์เป็นแนวทางพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินการ การติดตามประเมินผล และการสะท้อนปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การพัฒนาควรสอดคล้องกับบริบทและดำเนินการอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของการปฏิบัติจริง

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

3.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ญาณิฐา ราชคม (2566) กล่าวสรุปไว้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน คือ ทางกาย ทางสติปัญญา ทางสังคม และทางอารมณ์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยตัวผู้เรียนเอง และก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย อันจะส่งผลให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้

หิรัญ อุทธวงค์ (2567) ได้อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกไว้ว่า การสอนเชิงรุก หมายถึงการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือทำความรู้ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การเรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการแก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขึ้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เชิงรุก หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งทางกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ โดยใช้กระบวนการคิดขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหา เพื่อนร่วมเรียนรู้ และสถานการณ์จริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองอย่างมีความหมาย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

จารุชา สมศรี (2566: 7) อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายนอกตัวครู ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจและชี้นำการปฏิบัติงาน 2) วัฒนธรรมองค์กร ที่สะท้อนบรรทัดฐานและวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา 3) การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การช่วยเหลือด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานปัจจัยภายในตัวครู ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ทั้งสองกลุ่มปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะครูและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ธนสุชาพร มิ่งขวัญ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วัยวุฒิ คุณวุฒิ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ความสนใจ และความสามารถในการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อความถนัด พฤติกรรมการสอน และศักยภาพในการพัฒนาตนเองของครู ขณะที่ปัจจัยการบริหารวิชาการโดยเฉพาะด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำไปใช้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี และการวัดและประเมินผล มีความสัมพันธ์สูงกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และสามารถพยากรณ์สมรรถนะดังกล่าวในเชิงบวก สะท้อนบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21

สิทธิพร หาญลำพัง (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน พบว่าปัจจัยสำคัญประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทัศนคติในการประกอบวิชาชีพครู และการสนับสนุนจากสังคม ทั้งนี้ ได้เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะในเนื้อหาที่สอนให้ทันสมัย การพัฒนาทักษะการสอนเชิงปฏิบัติและการวาง

แผนการสอนที่เหมาะสม การพัฒนาทักษะการประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบและเป็นรายบุคคล การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ จิตใจ และจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้เรียน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับสมรรถนะของครูผู้สอน

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มี 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยภายในตัวครู 2) ปัจจัยด้านวิชาชีพและลักษณะงาน 3) ปัจจัยด้านสังคมและองค์กร 4) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร 5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

Stacy Zeiger (2015, อ้างถึงใน ธนสุชาพร มิ่งขวัญ. 2566: 47) ระบุว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนการสอนให้มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่ชัดเจน2) การใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความต้องการและระดับความพร้อมของผู้เรียน 3) การใช้เทคโนโลยีเป็นสื่อเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ 4) การประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอย่างต่อเนื่อง

จิณัฐตา วรรณเกษม (2566: 13) กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การออกแบบการเรียนรู้ 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การใช้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก 3) การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี 4) บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ 5) การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. องค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (ตัวแปรตาม) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

2. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวครู ปัจจัยด้านวิชาชีพและลักษณะงาน ปัจจัยด้านสังคมและองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

3. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู (กระบวนการพัฒนา) ใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน (PIMR) ได้แก่ การวางแผนพัฒนา (Planning for Development) การดำเนินการนำแผนสู่ปฏิบัติ (Implementation) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การสะท้อนผลและถอดบทเรียน (Reflection and Lesson Learned)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินการ 3 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 8 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 7 คน รวมจำนวน 16 คน โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ครอบคลุมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 6 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน (IOC = 0.67–1.00) และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.849

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน โดยกำหนดเกณฑ์เป็นผู้มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และมีประสบการณ์ในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 5 ประเด็น ครอบคลุมปัจจัยภายในตัวครู ปัจจัยด้านวิชาชีพ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านเครือข่ายความร่วมมือ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน คัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guide) จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทาง

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 จัดทำร่างแนวทางการพัฒนา และนำเข้าสู่การสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และปรับปรุงจนได้แนวทางฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

การวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วย คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครู ด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของข้อมูล (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับสมรรถนะในสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นคำนวณดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงโดยมีสูตรการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของแต่ละด้าน เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการกำหนดประเด็นเชิงลึกสำหรับการศึกษาปัจจัยในขั้นตอนที่ 2 และใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการพัฒนาแนวทางในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบปัจจัยที่ศึกษา และสังเคราะห์เป็นประเด็นเชิงบริบทที่สนับสนุนหรือเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ช่วยอธิบายสาเหตุหรือเงื่อนไขของความต้องการจำเป็นที่พบในขั้นตอนที่ 1 และใช้เป็นองค์ประกอบเชิงสนับสนุนในการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

สังเคราะห์ผลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 เพื่อจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แนวทางฉบับสมบูรณ์จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบูรณาการข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบ และสะท้อนความสอดคล้องระหว่างความต้องการจำเป็น ปัจจัยสนับสนุน และบริบทของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ (PNI = 0.19) รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (PNI = 0.17) และการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ (PNI = 0.16) ตามลำดับ ทั้งนี้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นชี้ว่า ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้มีความจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี และการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ดังแสดงในตามราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (σ) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู โดยภาพรวม

สมรรถนะ	สภาพปัจจุบัน (μ)	σ	สภาพที่พึงประสงค์ (μ)	σ	PNI	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. การออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้	4.10	0.31	4.70	0.36	0.15	4
2. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก	4.12	0.27	4.69	0.37	0.14	5
3. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.02	0.32	4.69	0.35	0.17	2
4. การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้	4.02	0.30	4.68	0.42	0.16	3
5. การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่าย	3.91	0.32	4.67	0.41	0.19	1
6. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง	4.05	0.25	4.63	0.46	0.14	6
ภาพรวม	**4.04**	**0.24**	**4.68**	**0.37**	-	-

จากตาราง พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ (PNI = 0.19) รองลงมา ได้แก่ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (PNI = 0.17) และการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ (PNI = 0.16) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนช่องว่างการพัฒนาที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างเร่งด่วน

ขั้นตอนที่ 2 ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย ประกอบด้วย 5 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่ 1. ปัจจัยภายในตัวครู ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทักษะการออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แรงจูงใจภายใน และการพัฒนาตนเอง 2. ปัจจัยด้านวิชาชีพและลักษณะงาน ได้แก่ ภาระงานครู การนิเทศภายใน การอบรมพัฒนาวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และระบบการพัฒนาวิชาชีพ 3. ปัจจัยด้านสังคมและองค์กร ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน ความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และวัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ บทบาทผู้บริหาร นโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการติดตาม นิเทศ และประเมินผล 5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้แก่ ความพร้อมของครู สื่อและอุปกรณ์เทคโนโลยี การสร้างและใช้นวัตกรรม และการพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการสังเคราะห์จากข้อมูลความต้องการจำเป็น (ขั้นตอนที่ 1) และปัจจัยสำคัญ (ขั้นตอนที่ 2) ร่วมกับการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 16 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูควรดำเนินการอย่างเป็นระบบตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน (PIMR) ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนา (Planning) การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และจัดทำแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน พร้อมสนับสนุนทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีที่จำเป็น

2. การดำเนินการนำแผนสู่ปฏิบัติ (Implementation) การส่งเสริมการพัฒนาผ่านกระบวนการวิชาชีพ เช่น PLC และ Lesson Study สนับสนุนให้ครูออกแบบแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกในชั้นเรียนจริง โดยเน้นการใช้สื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการเชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่าย

3. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) การนิเทศ กำกับ ติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยประเมินทั้งผลต่อผู้เรียน ผลต่อครู และผลต่อองค์กร พร้อมใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

4. การสะท้อนผลและถอดบทเรียน (Reflection and Improvement) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปบทเรียน คัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) และขยายผลอย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกควรเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงข้อมูลเชิงประจักษ์กับการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในบริบทของสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูโรงเรียนอนุบาลเวียงชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ รองลงมาคือ การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีพื้นฐานการจัดกิจกรรมเชิงรุกในชั้นเรียนอยู่แล้วจากการขับเคลื่อนนโยบาย Active Learning ของสถานศึกษา แต่ยังขาดการบูรณาการทรัพยากรภายนอกและเครือข่ายชุมชนอย่างเป็นระบบ ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) กล่าวว่าการพัฒนาสมรรถนะครูต้องเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและพัฒนาในบริบทจริงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ เปรมฤดี กาละวงค์ (2567) เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก” ที่พบว่าครูมีศักยภาพในระดับดีแต่ยังมีช่องว่างด้านสื่อและเครือข่าย และสอดคล้องกับ จิราพร มะสุใส (2565) ที่พบว่าด้านแหล่งเรียนรู้มีช่องว่างสูงสุดระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ผลดังกล่าวสัมพันธ์กับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ค่า PNI ด้านแหล่งเรียนรู้สูงที่สุด แสดงถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ และการจัดกิจกรรมเชิงรุกมีระดับปัจจุบันสูง แต่ยังต้องการยกระดับเชิงคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการออกแบบแผนและกิจกรรมต้องอาศัยการเชื่อมโยงมาตรฐาน ตัวชี้วัด และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ดังที่ ทิศนา แขมมณี (2560) กล่าวว่าการจัดการเรียนรู้ต้องมีความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย กิจกรรม และการประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ ยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) และ สมใจ ปัญญาสงบ (2567) ที่พบว่าการนิเทศและ PLC ช่วยลดช่องว่างด้านการวางแผนและกิจกรรมเชิงรุก ผลดังกล่าวจึงสะท้อนว่าครูมีศักยภาพพื้นฐาน แต่ยังต้องพัฒนาเชิงลึกและเชิงระบบ

2. ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายในตัวครู ด้านวิชาชีพและลักษณะงาน ด้านสังคมและองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยเฉพาะปัจจัยภายในตัวครูและปัจจัยด้านสังคมและองค์กรมีบทบาทสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ต้องอาศัยทั้งศักยภาพส่วนบุคคลและการสนับสนุนเชิงระบบจากองค์กร ดังที่ กาญจนา รัตนไพบูลย์ (2564) กล่าวว่าสมรรถนะเกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายใต้บริบทการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิพร หาญลำพัง (2566) ที่พบว่าทัศนคติและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ จารุชา สมศรี (2566) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมยังมีความสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในยุคปัจจุบันต้องอาศัยเครื่องมือดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ ดังที่ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2562) กล่าวว่าครูต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีเพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นการคิดขั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับ คงขวัญ โทลา (2568) ที่พบว่าด้านสื่อและเทคโนโลยีมีค่าความต้องการจำเป็นสูง ผลดังกล่าวสัมพันธ์กับผลการวิจัยครั้งนี้ที่ระบุว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 6 ด้านครูโดยตรง

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมควรดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การดำเนินการ (Implementation) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยบูรณาการ PLC และการนิเทศเชิงโค้ช ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาสมรรถนะครูไม่สามารถเกิดจากการอบรมเพียงครั้งเดียว แต่ต้องเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงวงจรอย่างต่อเนื่องในบริบทจริง ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2567) กล่าวว่าการพัฒนาครูต้องดำเนินการครบวงจรตั้งแต่การวางแผนถึงการสะท้อนผล ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวรรณ หงษ์สุวรรณ (2563) ที่เสนอว่าการพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ เปรมฤดี กาละวงค์ (2567) และ อนุสสรา เฉลิมศรี (2563) ที่พบว่าการใช้ PLC และการนิเทศอย่างต่อเนื่องช่วยยกระดับสมรรถนะครูและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนอย่างชัดเจน

สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูที่เหมาะสมควรดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอน PIMR ได้แก่

1. การวางแผนพัฒนา (Planning) ควรดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน–สภาพที่พึงประสงค์ และค่า PNI จัดลำดับความต้องการจำเป็น เน้นด้านแหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเทคโนโลยีเป็นอันดับแรก กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และจัดทำแผนพัฒนารายปี/รายบุคคล (ID Plan) เตรียมทรัพยากร สื่อ และเทคโนโลยีให้พร้อม

2. การดำเนินการพัฒนา (Implementation) ควรดำเนินการพัฒนาครูผ่าน PLC และ Lesson Study ส่งเสริมการออกแบบแผนการเรียนรู้เชิงรุกแบบฐานสมรรถนะ สนับสนุนการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เชื่อมโยงแหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายภายนอก ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อเพิ่มเวลาออกแบบการเรียนรู้

3. การติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation) การนิเทศแบบโค้ช (Coaching & Mentoring) การประเมินผลทั้งระดับครู ผู้เรียน และองค์กร การใช้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ติดตามผลต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการอบรมครั้งเดียว

4. การสะท้อนผลและถอดบทเรียน (Reflection & Improvement) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สรุปบทเรียนและคัดเลือก Best Practice การขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่ทั้งโรงเรียน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรคุณภาพ

โดยเชื่อมโยงผลจากขั้นตอนที่ 1 (ค่า PNI) และขั้นตอนที่ 2 (ปัจจัยสำคัญ) มาใช้กำหนดแนวทางพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้การพัฒนาสมรรถนะครูมีความชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยให้ความสำคัญกับด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูง ได้แก่ การใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากร สื่อ นวัตกรรม และการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบในระดับเขตพื้นที่

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) เป็นฐานในการกำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาครู วางแผนสนับสนุนทรัพยากร จัดกิจกรรมสะท้อนผลและถอดบทเรียน และขยายผลแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อยกระดับสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่อง

3. ครูผู้สอนสามารถนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี การใช้แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม

ขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ ชุมชน และเครือข่ายการเรียนรู้ มีสภาพปัจจุบันต่ำสุดและมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนช่องว่างการพัฒนาอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น ควรศึกษาการพัฒนากลยุทธ์หรือรูปแบบการบริหารจัดการเชิงระบบเพื่อเสริมสร้างการใช้แหล่งเรียนรู้และเครือข่ายชุมชนในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านสังคมและองค์กร รวมถึงบทบาทผู้บริหาร มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกต้องอาศัยภาวะผู้นำและการสนับสนุนเชิงระบบ ดังนั้น ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางการพัฒนาควรดำเนินการตามกระบวนการ 4 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีสภาพที่พึงประสงค์สูงสุด สะท้อนความต้องการพัฒนาเชิงลึก ดังนั้น ควรศึกษาการพัฒนาและทดลองใช้โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุกฐานสมรรถนะ (Competency-Based Active Learning) สำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา รัตนไพบูลย์. (2564). **กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูของโรงเรียนรังสีวิทยา สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เชียงราย.

คงขวัญ โทลา. (2568). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.

จารุชา สมศรี. (2566). **รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในศตวรรษที่ 21**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.

จิณัฐตา วรรณเกษม. (2566). **การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. กาฬสินธุ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.

จิราพร มะสุใส. (2565). **สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนครพนม.

ญาณิฐา ราชคม. (2566). **การพัฒนาหลักสูตรเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้ กระบวนการ วิจัยปฏิบัติการร่วมกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำหรับครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.

ธนันชัย ใจคล่องแคล่ว. (2564). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูตามกรอบสมรรถนะวิชาชีพ. วารสารการบริหารการศึกษา ,** 17(2), 45–58.

ธนสุชาพร มิ่งขวัญ. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. วารสารศึกษาศาสตร์,** 34(1), 40–55.

ทิศนา แขมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปิยวรรณ หงษ์สุวรรณ. (2563). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์,** 28(2), 75–89.

เปรมฤดี กาละวงค์. (2567). **แนวทางการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏแพร่.

พรพิมล ศรีพลนอก. (2566). **กระบวนการบริหารสถานศึกษาเพื่อคุณภาพผู้เรียน. วารสารบริหารการศึกษา,** 18(2), 60–74.

พวงเพ็ญ อินทรประวัติ และคณะ. (2564). **สมรรถนะครูกับประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้. วารสารศึกษาศาสตร์,** 32(3), 101–118.

พรวลี ตรีประภากร. (2564). **แนวคิดสมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารการจัดการสมัยใหม่,** 12(1), 22 – 35.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์. (2562). **การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พูนชัย ยาวิราช. (2565). **หลักการ ทฤษฎี และการปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

ลีลาวดี ชนะมาร. (2563). **การจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์,** 31(2), 88–102.

สิทธิพร หาญลำพัง. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูผู้สอน. วารสารวิชาการครุศาสตร์**, 15(1), 55–70.

สมใจ ปัญญาสงบ และคณะ. (2567). **แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียน ศูนย์การบริหารการจัดการศึกษาป่าแป๋ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2**. วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.

สุวดี อุปปินใจ. (2562). **การบริหารสถานศึกษา.** เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **กรอบสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครู.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). **รายงานแนวโน้มและทิศทางการพัฒนาการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

อนุพงศ์ วงศ์เหิม. (2565). **กระบวนการบริหารการศึกษาเชิงระบบ.** วารสารบริหารการศึกษา, 17(3), 30–44.

อนุสสรา เฉลิมศรี. (2563). **การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ. วารสารศึกษาศาสตร์,** 29(2), 66–80.

หิรัญ อุทธวงค์. (2567). **แนวคิดและการประยุกต์ใช้การจัดการเรียนรู้เชิงรุก. วารสารวิชาการศึกษา,** 21(1), 15–29.

ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). **การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการนิเทศภายใน. วารสารครุศาสตร์,** 28(1), 50–65.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

RESEARCH ON THE DEVELOPMENT AND OPTIMIZATION OF MANAGEMENT STRATEGIES FOR ENHANCING THE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF DEANS OF SECONDARY COLLEGES IN HIGHER VOCATIONAL COLLEGES

Zhang Yu[1], Pairoj Duangnakorn[2], Somyos Chanboon[3]

Corresponding Author E-mail: 1720048978@qq.com
Received: Nov 26, 2025; Revised: Feb 23, 2026; Accepted: Mar 12, 2026

Abstract

Against the backdrop of concurrent modernization of vocational education governance and digital transformation, governance effectiveness in higher vocational institutions increasingly depends on the transformational leadership of secondary-college deans. Using Honghe Vocational and Technical College as a case, this study adopts a sequential explanatory mixed-methods design. First, a questionnaire survey was conducted diagnose cadre management (morality, competence, diligence, performance, and integrity) and the nine-dimensional leadership of secondary-college deans (integrating the Five-Forces leadership model with the four dimensions of transformational leadership). Subsequently, semi-structured interviews and focus groups were conducted to interpret and contextualize key statistical findings. Based on these results, a strategy system for enhancing deans' leadership was developed and refined, and the indicator system was further improved through an expert consensus procedure. The findings revealed a structural pattern in cadre management characterized by stronger morality and integrity but relatively weaker competence and performance. Similarly, deans' leadership showed prominent moral exemplarity alongside deficiencies in strategic foresight and individualized support. Based on the diagnostic evidence, this study proposes an integrated improvement scheme covering"Vision–Mission–Objectives–Strategies–Projects/Activities–KPIs," and establishes a replicable closed-loop pathway of"diagnosis–development–optimization–evaluation," providing higher vocational institutions with actionable governance tools and a practice-oriented model for middle-level leadership development.

Keywords : Higher Vocational Colleges, Dean of Secondary College, Transformational leadership, Management Strategy

[1]Doctoral student, Faculty of Education , Chiang Rai Rajabhat University

[2]Lecturer, Faculty of Education , Chiang Rai Rajabhat University

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

Introduction

Against the backdrop of concurrent global industrial digitalization, green transformation, and heightened uncertainty, systems for cultivating technical and skilled talent are undergoing structural reshaping. Many countries regard Technical and Vocational Education and Training (TVET) as a key institutional arrangement for economic transformation, workforce reskilling, and social inclusion. The UNESCO-UNEVOC TVET Strategy 2022–2029 emphasizes that institutional governance capacity and leadership development constitute critical driving forces for achieving digital and sustainable transformation, with middle-level leaders playing increasingly prominent roles in policy implementation, quality assurance, and organizational innovation (UNESCO-UNEVOC. 2022).

Within the Chinese context, the National Vocational Education Reform Implementation Plan formally proposed the modernization of governance systems and governance capacity, and strengthened internal governance structures in Colleges through initiatives such as the "Double High Plan" and industry–education integration (State Council of the People's Republic of China. 2019). Secondary Colleges have gradually become key operational units in advancing reforms and delivering performance outcomes, and the development quality of higher vocational Colleges largely depends on the strategic execution and institutional implementation capacity of middle-level management teams (Ren, & Ren. 2025). Among them, Deans of Secondary Colleges assume responsibilities including strategic alignment, resource coordination, and organizational mobilization, serving as critical hubs linking institutional design, implementation, and performance feedback. However, during processes such as digital transformation, specialty cluster development, and quality governance, issues including implementation deviation, insufficient coordination, weakened incentives, and delayed feedback frequently emerge at the level of middle-level governance within Secondary Colleges.

Although existing studies have confirmed significant relationships between transformational leadership and teacher performance, organizational commitment, and reform effectiveness (Kasalak, & Dağyar. 2022), several limitations remain. Research has largely focused on institutional or macro-level perspectives, with insufficient systematic attention to the key middle-level position of Dean of Secondary College. Many studies remain at the level of explaining outcomes, lacking pathway construction from diagnosis to strategy development. Moreover, existing recommendations are often fragmented and lack implementable and evaluable strategic systems. Particularly in the governance context of higher vocational Colleges, Deans of Secondary Colleges must address complex and integrated tasks, including value leadership (morality), institutional execution and process control (competence/control), strategic planning and decision-making (foresight/decision), and humanistic care (individualized support). A single theoretical framework is therefore insufficient to comprehensively explain the multidimensional demands of their governance practice.

Accordingly, this study introduces the five-dimensional cadre management evaluation system (morality, competence, diligence, performance, and integrity) as the baseline of organizational governance. It integrates the Five-Forces leadership model (foresight, inspiration, influence, decision-making, and control)

with the four dimensions of transformational leadership (moral exemplarity, leadership charisma, vision motivation, and individualized support) to construct a nine-dimensional leadership profile of Deans of Secondary Colleges. This framework is used to explain the coupling relationships among institutions, capability, performance, and care, and to provide a basis for strategy development and optimization. In terms of research design, this study takes Honghe Vocational and Technical College as a case and adopts a sequential explanatory mixed-methods approach: quantitative surveys are first used to identify governance and leadership characteristics, followed by qualitative data to interpret and contextualize key findings, upon which strategy development and validation are conducted. Guided by this framework, the study addresses two central questions: What are the demand structure and deficiency characteristics of the nine-dimensional leadership of Deans of Secondary Colleges? How can a leadership enhancement strategy system that is implementable, evaluable, and iteratively optimizable be constructed based on diagnostic results derived from the"five-dimensional governance–nine-dimensional profile" framework?

Research Objectives

1. To conduct contextual diagnosis through the integrated application of the 7S framework and PESTEL analysis, and, in combination with tools such as SWOT/TOWS, VMOST, and SMART, to construct a strategy system for enhancing the transformational leadership of Deans of Secondary Colleges in higher vocational Colleges.

2. To refine the structural design of the proposed strategies and achieve consensus validation through focus groups and the Delphi method, thereby forming a scientifically grounded and feasible management framework.

3. To ultimately develop an integrated scheme covering "Vision–Mission–Objectives–Strategies–Projects/Activities–KPIs," providing a replicable practice-oriented model for middle-level leadership development in higher vocational Colleges.

Literature Review

1. The "Morality–Competence–Diligence–Performance–Integrity" Evaluation System and Governance of Cadres in Higher Vocational Colleges

The framework of "morality, competence, diligence, performance, and integrity" originates from the Regulations on the Assessment of Party and Government Leading Cadres, which evaluates cadres' overall quality across five dimensions: political morality, professional competence, work attitude, performance outcomes, and integrity in self-discipline (The General Office of the CPC Central Committee. 2019). In the governance of higher vocational Colleges, this framework aligns with political and regulatory requirements and provides a quantifiable baseline for balancing institutional compliance and performance orientation in middle-level positions (Han. 2022; Li, H. 2020). International research likewise emphasizes that multidimensional performance evaluation contributes to enhancing transparency, accountability, and ethical governance in education systems (Marinaccio. 2019). However, existing studies have largely applied

this framework for evaluation and accountability purposes, with limited attention to linking"five-dimensional governance outcomes" with leadership competency structures and improvement-oriented strategy and indicator systems. Therefore, it is necessary to connect five-dimensional governance outcomes with middle-level leadership profiles to support strategy generation and improvement evaluation.

2. Development of Transformational Leadership Theory and Its Significance for Educational Governance

Transformational leadership emphasizes vision motivation, value leadership, and individualized consideration (Burns, 1978; Bass & Riggio, 2006), and has been shown to be significantly associated with teacher performance, organizational commitment, and reform effectiveness (Kasalak, & Dağyar. 2022; Yu, & Xiang. 2025). In the Chinese context, Li, & Shi (2005, 2008) developed the Transformational Leadership Questionnaire (TLQ), highlighting moral exemplarity, leadership charisma, visionary motivation, and individualized consideration, which better align with the governance logic of educational organizations emphasizing moral influence. Nevertheless, existing studies largely remain at the level of outcome explanation, with relatively limited research on contextualized mechanisms for middle-level positions such as Deans of Secondary Colleges, as well as insufficient exploration of pathways translating diagnosis into strategy. In addition, coverage of"hard governance" dimensions, such as institutional execution and process control, remains limited.

3. Institutional Execution and Strategic Governance Advantages of the Five-Forces Leadership Model

The Five-Forces leadership model proposed by the Research Group on Scientific and Technological Leadership, Chinese Academy of Sciences (2006)—including foresight, inspirational power, influence, decisiveness, and control—more effectively explains competency requirements related to institutional execution, resource coordination, quality monitoring, and risk control in middle-level governance roles. Integrating the Five-Forces model with transformational leadership enables the construction of a"soft–hard" integrated leadership framework, providing a more comprehensive depiction of the composite capability structure required of Deans of Secondary Colleges in balancing value leadership and institutional execution. However, the role-based adaptation and empirical validation of the Five-Forces model within educational contexts still require further investigation.

4. Methodological Roles of Strategic Management Tools in Educational Governance

The primary function of strategic tools lies in supporting a closed-loop process of evidence-based diagnosis, strategy generation, and implementation evaluation. SWOT/TOWS analysis facilitates the transformation of internal and external factors into strategic combinations (Weihrich. 1982); the 7S framework and PESTEL analysis help identify organizational and environmental constraints (Aguilar. 1967); VMOST and SMART support goal decomposition and measurability; and focus groups together with the Delphi method enable consensus validation and indicator optimization (Habibi, et al. 2014). However, in existing studies, such toolchains often remain at the level of macro-level planning and are rarely aligned consistently with middle-level leadership competency diagnosis and KPI system construction.

5. Theoretical Integration and Research Entry Point

Current research on middle-level leadership in higher vocational Colleges commonly suffers from theoretical fragmentation and insufficient practical applicability of strategies. To address this gap, this study adopts the"morality–competence–diligence–performance–integrity" framework as a governance baseline diagnosis, integrates the Five-Forces model with the TLQ framework to construct a nine-dimensional leadership profile for middle-level competency diagnosis, and introduces strategic analysis and goal-decomposition methods to translate diagnostic evidence into executable strategies and evaluable KPI systems. In doing so, the study establishes a closed-loop pathway of"diagnosis–development–optimization–evaluation," providing a replicable governance solution for enhancing the leadership of Deans of Secondary Colleges. This approach responds to the critical gap in higher vocational middle-level leadership research characterized by insufficient theoretical integration and limited evaluability of strategic outcomes.

Research Methodology

1. Research Design

This study adopts a sequential explanatory mixed-methods design (QUAN ⟶ QUAL), aiming to construct and optimize a strategy pathway for enhancing the transformational leadership of Deans of Secondary Colleges in higher vocational Colleges through interpretive integration of quantitative and qualitative data. This design emphasizes first developing an overall profile through quantitative investigation to identify key deficiencies and influencing factors, followed by qualitative inquiry to interpret, supplement, and contextualize key statistical findings. Ultimately, the integration of quantitative evidence and qualitative mechanism-based explanations is translated into executable and evaluable strategies and an indicator system.

The research was conducted in three stages. In the first stage, based on the "morality, competence, diligence, performance, and integrity" framework proposed in the Regulations on the Assessment of Party and Government Leading Cadres, questionnaires and interviews were used to systematically identify strengths, deficiencies, and institutional implementation deviations in cadre management, thereby establishing a baseline diagnosis of organizational governance. In the second stage, focusing on the current status and needs of Deans of Secondary Colleges, a nine-dimensional leadership assessment system was constructed by integrating the Five-Forces leadership model (Research Group on Scientific and Technological Leadership, Chinese Academy of Sciences. 2006) with the four dimensions of transformational leadership (Li, & Shi. 2005). Descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis were applied to identify key deficiency dimensions and influencing factors. Subsequently, semi-structured interviews and focus groups were conducted to interpret and contextualize the key statistical results, revealing institutional and contextual mechanisms underlying low-scoring dimensions. The third stage focused on strategy construction and optimization. Drawing on evidence from the first two stages, a preliminary strategy framework was developed and systematically refined through a structured "toolchain" approach: SWOT/TOWS analysis was used to generate strategic directions; the 7S framework and PESTEL

analysis were employed to align strategies with organizational and external environmental constraints; VMOST and SMART were used to decompose strategies into objectives and projects (activities); and focus groups together with the Delphi method were applied to achieve consensus validation and iterative optimization of strategies and the KPI system, ensuring scientific rigor, operational feasibility, and contextual adaptability.

2. Research Participants and Sample

The research participants consisted primarily of Deans of Secondary Colleges at Honghe Vocational and Technical College, supplemented by multiple stakeholder groups, including institutional leaders, middle-level administrators, teachers, and enterprise representatives, to enhance representativeness and reliability. The study combined stratified sampling and purposive sampling. In the quantitative phase, stratified sampling was employed to ensure coverage across different organizational roles, thereby improving representativeness and reducing structural bias. In the qualitative phase, purposive sampling was used to select participants with critical experience, enabling mechanism-based explanations of statistical findings and achieving explanatory saturation. It should be noted that the first stage focused on baseline diagnosis of internal governance and institutional execution; therefore, participants were limited to institutional leaders, middle-level administrators, and teachers, while enterprise representatives were mainly involved in the second stage to provide external collaboration perspectives in leadership demand diagnosis.

Sample collection was conducted in three stages. In the first stage (baseline diagnosis of cadre management), the population size was N = 367 (institutional leaders, middle-level administrators, and teachers), from which 135 valid questionnaires were obtained, along with interviews conducted with 12 participants, including institutional leaders, middle-level administrators, and key teachers. Given that the purpose of this stage was exploratory diagnosis—identifying governance strengths and deficiencies, generating key issues, and informing subsequent interviews and strategy development—the sample size met the statistical requirements for exploratory diagnostic research (approximately ±7% estimation error at a 95% confidence level), with findings primarily serving baseline judgment and problem identification.

In the second stage (leadership demand diagnosis of Deans of Secondary Colleges), the population size was N = 793 (including institutional leaders, middle-level administrators, teachers, and enterprise representatives), yielding 419 valid questionnaires. Additionally, 20 participants—including institutional leaders, functional department administrators, Secondary College administrators, teachers, and enterprise representatives—were interviewed to develop a multi-stakeholder and comprehensive leadership demand profile and contextual interpretation.

In the third stage (strategy development and optimization), a 10-member team composed of institutional leaders, functional department administrators, and Secondary College administrators participated in brainstorming sessions, focus group discussions, and Delphi consultations to ensure that the strategy system incorporated both practical experience and expert consensus.

Regarding sample size adequacy, the second-stage survey population was N = 793. Following Cochran's (1977) sample size estimation approach, under a 95% confidence level (Z = 1.96), allowable error

e = 0.05, and a conservative assumption of p = 0.5, with finite population correction applied, the required minimum sample size was approximately 259. The valid sample size of 419 in this study substantially exceeded this threshold, satisfying requirements for estimation precision and statistical robustness in social science research. Furthermore, according to Comrey and Lee's (1992) empirical classification of sample adequacy for factor analysis, N = 419 falls within the "good to very good" range, supporting the robustness of structural validity testing as well as correlation and regression analyses.

3. Data Collection and Analysis Methods

3.1 Data Collection

Data collection in this study consisted of three methods: questionnaires, interviews, and expert consultation. The questionnaire component included a cadre management status survey and a leadership demand survey for Deans of Secondary Colleges, both employing five-point Likert scales. The former was constructed based on the five dimensions of morality, competence, diligence, performance, and integrity, while the latter was developed according to the nine-dimensional framework integrating the Five-Forces leadership model with the four dimensions of transformational leadership. Both questionnaires underwent literature review, expert evaluation, and pilot testing to ensure content validity. The interview component was designed based on key issues identified from questionnaire results. Semi-structured interview protocols were developed, and thematic analysis was applied to code and categorize qualitative data, thereby deepening and explaining quantitative findings. During the strategy development stage, brainstorming sessions were first conducted to generate an initial strategy draft, followed by focus group discussions to obtain revision suggestions. Subsequently, two rounds of Delphi expert consultation were implemented to achieve consensus and final convergence of management strategies.

3.2 Data Analysis

techniques and research objectives. The quantitative analysis was conducted using SPSS 29.0, including descriptive statistics, correlation analysis, and regression analysis to identify key relationships and influencing factors between the five dimensions of cadre management and the nine dimensions of deans' leadership. Reliability was assessed using Cronbach's α to examine internal consistency. To evaluate structural suitability and factorability, the Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) measure and Bartlett's test of sphericity were applied, providing preliminary evidence of construct validity. Given that the primary focus of this study lies in quantitative–qualitative interpretive integration and strategy system construction, more stringent construct validation procedures such as confirmatory factor analysis (CFA) were not conducted. Future studies will further examine and strengthen structural validity and model robustness through CFA and structural equation modeling (SEM).

The qualitative analysis employed NVivo 14 to code interview and focus group data and extract thematic patterns, thereby supplementing the mechanism-based interpretation of quantitative results. In the integrative analysis stage, strategic directions were generated using SWOT/TOWS analysis based on combined quantitative and qualitative evidence. VMOST and SMART frameworks were then applied to structurally decompose strategies, and KPIs were established as standards for implementation

and evaluation, forming an iterative closed-loop system of "diagnosis–development–optimization–evaluation."

3.3 Delphi Implementation and Consensus Criteria

Two rounds of Delphi expert consultation were conducted. In the first round, experts evaluated the importance and feasibility of strategy items and indicators while providing revision suggestions. In the second round, the revised version was reassessed to examine consensus convergence. Consensus criteria were determined using the median, interquartile range (IQR), and coefficient of variation (CV) for each item, with IQR ≤ 1 and CV ≤ 0.25 adopted as reference thresholds for consensus achievement, thereby enhancing the stability and consistency of the strategy system and KPI indicators.

Research Results

1. Data Analysis Results

1.1 Analysis of the Current Status of Cadre Management

The cadre management scale constructed based on the five dimensions of morality, competence, diligence, performance, and integrity demonstrated strong reliability and validity (Cronbach's α = 0.996, KMO = 0.879, $p < 0.001$). The results indicate that overall cadre management in the College was evaluated at a moderately high level (M = 4.25). Among the five dimensions, integrity received the highest score (M = 4.38), reflecting strong institutional compliance and self-discipline awareness. Morality and diligence were also rated at moderately high levels (M ≈ 4.26). In comparison, competence (M = 4.16) and performance (M = 4.18) were relatively weaker, with major deficiencies concentrated in incomplete capability development systems, insufficient cross-departmental collaboration, and inadequate implementation of performance management systems.

For the lower-scoring dimensions, interview findings further indicated that capability development largely remained at the level of generalized training, lacking alignment with position-specific differences and competency frameworks. Cross-departmental collaboration was still dominated by transactional coordination, with limited process-based or data-driven collaborative tools and accountability mechanisms. Performance evaluation tended to emphasize outcomes over processes and compliance over improvement, while delayed feedback hindered continuous iterative improvement. Correlation analysis showed the strongest relationships between diligence and performance (r = 0.917) and between competence and performance (r = 0.875), suggesting that execution effort and capability development are the primary drivers of performance improvement. Overall, the key area for improvement in cadre management lies not in further strengthening morality or integrity, but in reinforcing the linkage among capability development, process investment, and performance outcomes. This conclusion provides direct input for subsequent strategy formulation.

1.2 Analysis of Transformational Leadership Needs of Deans of Secondary Colleges

The nine-dimensional leadership measurement instrument developed in this study demonstrated strong reliability and validity (Cronbach's α = 0.994, KMO = 0.964, $p < 0.001$), with the overall leadership level rated as moderately high (M = 4.03). Among the dimensions, moral exemplarity received the highest score (M = 4.14), indicating broad recognition of deans' integrity, fairness, and ethical conduct. Leadership charisma, inspirational power, and visionary motivation were rated at intermediate levels (M ≈ 4.00). Lower scores (all < 4.00) were observed in foresight, influence, decisiveness, control, and individualized support, reflecting deficiencies in strategic planning, resource integration, team coordination, and emotional support. Overall, the results present a deficiency profile characterized by strong moral leadership, limited strategic foresight, and comparatively weaker organizational mobilization and emotional support. Regression analysis indicated that moral exemplarity, leadership charisma, individualized support, influence, and decisiveness were key variables influencing overall leadership effectiveness. Interview findings further revealed common issues such as insufficient strategic foresight, incomplete institutional execution, formalized rather than substantive humanistic care, and limited external communication capacity, thereby corroborating the quantitative results. Accordingly, this study identifies "strategic foresight + execution closed-loop + individualized support" as priority directions for subsequent strategy development.

2. Internal and External Environmental Analysis

This study conducted a systematic diagnosis of fourteen dimensions—comprising the five dimensions of cadre management and the nine dimensions of deans' leadership—by integrating the McKinsey 7S framework and PESTEL analysis. Internal analysis was based on survey data and interview materials, while external analysis referenced institutional policy documents (e.g., Measures for the Assessment of Middle-Level Cadres of Honghe Vocational and Technical College) as well as national and provincial policies (e.g., National Vocational Education Reform Implementation Plan, Regulations on the Assessment of Party and Government Leading Cadres, and Opinions of Nine Ministries Including the Ministry of Education on Accelerating Educational Digitalization). A comprehensive 7S–PESTEL–SWOT analytical matrix was thereby constructed (see Table 1).

Table 1 SWOT Integrated Diagnostic Matrix

TOWS Matrix	Opportunities (PESTEL)	Threats (PESTEL)
Strengths (S) (7S)	**S (Internal Strengths)** Cadres demonstrate strong political integrity and professional ethics; Deans of Secondary Colleges show sound self-discipline and basic execution capacity, and the College has established a relatively standardized institutional system and cultural foundation.	**T (External Threats)** Stricter accountability requirements and increased digital transparency generate greater public opinion pressure; intensified regional competition among Colleges may reduce overall institutional competitiveness if strategic capability

TOWS Matrix	Opportunities (PESTEL)	Threats (PESTEL)
		and external influence remain insufficient.
Weaknesses (W) (7S)	**W (Internal Weaknesses)** Supervision and feedback mechanisms remain underdeveloped; training systems and career development pathways are insufficiently established; performance incentive structures are inadequate; ross-departmental collaboration is relatively weak; and strategic planning and individualized support mechanisms lack systematic integration.	**O (External Opportunities)** National vocational education reform, educational digitalization, and regional industrial upgrading create favorable policy windows for improving governance effectiveness; meanwhile, expectations from society, faculty, and students for high-quality governance continue to increase.

The results in Table 1 indicate that the College possesses a solid foundation in value orientation and institutional culture; however, clear deficiencies remain in capability development, performance systems, strategic foresight, and support for individualized care, which constitute important bases for subsequent strategy formulation.

3. Development of the Preliminary Management Strategy

Based on the SWOT diagnosis, this study employed the TOWS matrix to combine internal strengths and weaknesses (S/W) with external opportunities and threats (O/T), thereby generating preliminary management strategy orientations. Specifically, WT strategies focus on strengthening institutional execution and supervisory closed-loop mechanisms to compensate for internal supervision deficiencies and prevent amplification of external accountability risks. WO strategies utilize policy support and digitalization opportunities to optimize performance evaluation and incentive mechanisms, improve training systems and career development pathways, and institutionalize emotional leadership and individualized support. ST strategies rely on existing institutional and value-based advantages to enhance deans' strategic foresight and decision-making capacity in response to reform pressures and competitive challenges. SO strategies leverage cultural and institutional strengths to strengthen external influence and vocational education branding, while deepening value orientation and cultural leadership. Based on these strategic directions, this study conducted brainstorming sessions involving 10 participants, including institutional leaders, functional department administrators, and Deans of Secondary Colleges. Following the VMOST and SMART principles, a top-down strategy framework was developed, resulting in a Strategy 1.0 draft consisting of one vision, seven missions, seven objectives, fourteen core strategies, forty sub-strategies, 120 projects/activities, and 200 KPIs, serving as a prototype for subsequent optimization.

4. Optimization of the Management Strategy Draft

4.1 Focus Group Feedback and Problem Identification

Building upon Strategy 1.0, a focus group composed of two institutional leaders, four functional department administrators, and four Secondary College administrators conducted a systematic review of the vision, missions, objectives, core strategies, sub-strategies, and KPIs. Three categories of implementation risks were identified. First, overlaps between missions and objectives led to dispersion of governance priorities. Second, excessive hierarchical layering of core and sub-strategies resulted in task accumulation and blurred responsibility boundaries. Third, redundancy among projects and KPIs increased evaluation complexity and implementation costs. Based on these findings, the focus group unanimously recommended"structural streamlining," including reducing the number of missions and objectives, simplifying strategic hierarchy, merging repetitive indicators, and retaining a core indicator set reflecting outcome-, process-, and development-oriented dimensions, thereby improving feasibility and evaluability.

4.2 Delphi Method Optimization Results

Based on focus group feedback, two rounds of Delphi consultation were conducted to review and revise the strategy framework. A five-point Likert scale was used to evaluate the importance and feasibility of items at each hierarchical level. The first round aimed to identify controversial items and collect revision suggestions, focusing on clarity of expression, appropriateness of hierarchical classification, implementability of execution pathways, and measurability of indicators. The second round aimed to verify consensus convergence and finalize the strategy text. For the second round, item-level statistics were calculated, including mean, median, interquartile range (IQR = Q3 − Q1), and coefficient of variation (CV = SD/Mean). Consensus thresholds were defined as IQR ≤ 1 and CV ≤ 0.25, evaluated separately for importance and feasibility. The hierarchical statistical results are presented in Table 2. Overall, items across all levels received relatively high ratings with low dispersion: mean importance scores ranged from 4.10 to 4.90, and mean feasibility scores ranged from 3.70 to 4.90, indicating strong expert agreement with the overall strategy system. Except for a small number of items at the projects/activities level that did not fully converge in feasibility (CV compliance rate = 98.7%, IQR compliance rate = 97.4%), suggesting higher dependence on resource conditions and cross-departmental coordination, all other levels met the predefined consensus thresholds for both importance and feasibility.

Table 2 Second-Round Delphi Hierarchical Statistical Results

Level	No. of Items	Importance Mean Range	Importance Median Range	Importance IQR Range	Importance CV Range	Feasibility Mean Range	Feasibility Median Range	Feasibility IQR Range	Feasibility CV Range	CV Compliance Rate (per level)	IQR Compliance Rate (per level)
Vision	1	4.50–4.50	4.5–4.5	1.00–1.00	0.157–0.157	4.50–4.50	5.0–5.0	1.00–1.00	0.157–0.157	100.0%/100.0%	100.0%/100.0%
Mission	5	4.20–4.90	4.0–5.0	0.00–1.00	0.093–0.175	4.20–4.70	4.0–5.0	0.00–0.75	0.096–0.156	100.0%/100.0%	100.0%/100.0%
Objectives	5	4.50–4.80	5.0–5.0	0.00–0.75	0.105–0.167	4.30–4.70	4.0–5.0	0.00–0.75	0.096–0.156	100.0%/100.0%	100.0%/100.0%

Core Strategies	10	4.20–4.80	4.0–5.0	0.00–1.00	0.091–0.185	4.20–4.80	4.0–5.0	0.00–1.00	0.091–0.185	100.0%/100.0%	100.0%/100.0%
Sub-strategies	20	4.20–4.90	4.0–5.0	0.00–1.00	0.096–0.246	4.10–4.80	4.0–5.0	0.00–1.00	0.091–0.185	100.0%/100.0%	100.0%/100.0%
Projects / Activities	76	4.10–4.90	4.0–5.0	0.00–1.00	0.088–0.292	3.70–4.80	4.0–5.0	0.00–2.75	0.091–0.361	100.0%/98.7%	100.0%/97.4%
KPIs	110	4.10–4.90	4.0–5.0	0.00–1.00	0.088–0.246	3.90–4.90	4.0–5.0	0.00–1.00	0.088–0.246	100.0%/100.0%	100.0%/100.0%

Based on the ratings and feedback obtained from the two rounds of Delphi consultation, the final Strategy 2.0 framework was established, achieving structural convergence from a"broad and dispersed" configuration to a"focused and practical" system. The vision remained unchanged; missions were consolidated from seven to five items, and objectives were reduced from seven to five. Core strategies were streamlined from fourteen to ten, and sub-strategies from forty to twenty. Projects/activities were reduced from 120 to 76, while KPIs were refined from 200 to 110. In addition, digital governance elements were embedded at both the strategy and project levels, thereby enhancing the practical adaptability and implementation feasibility of the overall framework (see Table 3 for details).

Table 3 Major Expert Consensus Achieved through the Delphi Method

Consensus Item	Consensus Content and Objective
1. Vision	The vision remains unchanged to maintain the stability and long-term direction of top-level strategy.
2. Mission	Consolidated from seven to five items, respectively focusing on governance effectiveness, training and development, strategic decision-making, external influence, and cultural leadership/emotional leadership as the core pillars.
3. Objectives	Reduced from seven to five, aligned one-to-one with the five missions, and clarified according to SMART requirements.
4. Core Strategies	Reduced from fourteen to ten, with each objective corresponding to two core strategies, thereby avoiding redundant and overlapping content.
5. Sub-strategies	Reduced from forty to twenty, forming a clear structure of"one core strategy—two sub-strategies."
6. Projects / Activities	Reduced from 120 to 76, retaining 3–5 key projects under each sub-strategy and emphasizing execution focus.
7.KPIs	Reduced from 200 to 110, prioritizing KPIs oriented toward outcomes, processes, and developmental improvement to enhance operational feasibility and sustainability.
8. Digital Governance Elements	Digitalization and intelligent governance approaches embedded across all hierarchical levels to strengthen alignment with the"education digitalization strategy initiative."

5. Formation of the Final Strategy Framework

Based on the integrated evidence chain of"quantitative profiling—qualitative interpretation—strategy development—consensus optimization," this study ultimately established Strategy 2.0 for enhancing the transformational leadership of Deans of Secondary Colleges. The framework consists of one vision, five missions, five objectives, ten core strategies, twenty sub-strategies, seventy-six projects/activities, and 110 KPIs (the vision–mission–objectives are presented in Table 4, and examples of core strategies–sub-

strategies–projects/activities–KPIs are shown in Table 5). Compared with Strategy 1.0, Strategy 2.0 demonstrates substantial improvements in structural hierarchy, terminology consistency, digital integration, and indicator evaluability. The framework more effectively aligns with the diagnostic findings presented earlier: addressing governance deficiencies through capability development and performance improvement, and advancing leadership enhancement along the main trajectory of strategic foresight, execution closed-loop mechanisms, and individualized support. In doing so, it establishes a replicable closed-loop pathway and provides higher vocational Colleges with an actionable governance toolkit for middle-level leadership development.

Table 4 Vision, Missions, and Objectives of Strategy 2.0

Strategic Item	Quantity	Optimized Vision and Content
Vision	1	By 2028, build a team of Deans of Secondary Colleges characterized by strong political commitment, outstanding capability, integrity and efficiency, innovation, and people-centered leadership, thereby comprehensively enhancing governance effectiveness and social influence in higher vocational education.
Mission	5	Mi1：Improve performance evaluation and incentive mechanisms. Mi2：Enhance training and career development pathways. Mi3：Strengthen strategic foresight and decision-making capacity. Mi4：Expand external influence and cultural leadership. Mi5：Reinforce emotional leadership and individualized support.
Objectives	5	Ob1：By the end of 2026, establish a closed-loop system for institutional execution and supervision, improve performance incentive mechanisms, achieve a system implementation compliance rate above 90%, and reach cadre satisfaction levels above 85%. Ob2：By 2027, develop an integrated"training–assessment–promotion" system, ensuring that at least 30% of young cadres enter the reserve cadre pool and that training participation rates exceed 90%. Ob3：By 2027, significantly improve strategic planning capability, achieving over 80% implementation of strategic planning outcomes and producing at least one high-quality strategic research report annually. Ob4：By 2027, increase industry–education integration cooperation projects by more than 20%, significantly enhance institutional brand influence, and achieve over 90% faculty recognition of institutional cultural values. Ob5：By the end of 2026, establish a normalized support mechanism for individualized care, ensuring satisfaction with leadership support exceeds 85% and annual faculty development investment reaches 500,000 RMB. **Note:"Ob" denotes Objectives;"M" denotes Missions.**

Explanation of Table 4: Strategy 2.0 is developed according to a three-level structure of"Vision–Mission–Objectives": the vision clarifies the overall direction toward 2028; the five missions define the main governance lines; and the five objectives further translate the missions into assessable stage-based performance indicators. Each objective specifies clear time nodes and quantitative thresholds, collectively meeting SMART requirements, and corresponds to the key deficiencies identified in the earlier diagnosis,

including institutional execution, capability and performance, strategic decision-making, and humanistic support, thereby providing the basis for subsequent decomposition into"Strategies–Projects/Activities–KPIs."

Table 5 Main Content of Core Strategies, Sub-strategies, Projects/Activities, and KPIs in Strategy 2.0

Core Strategy	Sub-strategy	Projects / Activities	Key Performance Indicators (Core KPIs)
A: Improve Assessment Implementation and Supervision Closed-loop	A1: Revise and optimize the assessment system	Formulate and improve cadre assessment measures; strengthen rigid constraints and feedback mechanisms combining"moral evaluation" and performance indicators.	Assessment system revised and implemented; ≥60% of assessment indicators linked to performance evaluation and cadre appointment systems.
	A2: Establish diversified supervision and feedback mechanisms	Develop a cadre supervision database and risk monitoring platform; improve supervision and feedback adjustment mechanisms.	Supervision coverage rate 100%; rectification completion rate ≥85%; risk platform established and operational.
B: Optimize Performance Assessment and Incentive Mechanisms	B1: Reform the performance indicator system	Optimize performance indicators, emphasizing quality, innovation, and process orientation; implement performance feedback mechanisms.	New indicator system released; innovation-related indicators ≥30%; performance feedback closure rate ≥95%.
	B2: Establish differentiated incentive and support mechanisms	Implement a"dual-evaluation + dual-track" mechanism; improve career development and performance recognition systems.	High-level talent retention rate ≥5%; completion rate of performance incentive programs ≥90%.
C: Establish Systematic Training Framework	C1: Strengthen leadership and cadre capability development	Conduct leadership training for Deans of Secondary Colleges; establish competency frameworks and leadership development profiles.	Training plans released; participation rate ≥90%; competency framework published; annual updates completed.
	C2: Promote job rotation and cross-functional learning	Implement job rotation and case-based learning mechanisms to enhance cross-departmental collaboration and experience exchange.	Rotation coverage ≥20%; case discussions completed; capability improvement ≥15%.
D: Build Career Development and Promotion Pathways	D1: Implement young cadre development programs	Establish mentoring systems and individualized growth plans for young cadres.	Reserve cadre pool established; promotion rate of young cadres ≥20%.
	D2: Integrate training outcomes into promotion mechanisms	Link training achievements with promotion assessment mechanisms.	Policy implemented; training achievement recognition rate 100%; promotion effectiveness ≥90%.
E: Strengthen Strategic Planning and Research Capacity	E1: Promote long-term institutional planning	Develop medium- and long-term development plans and annual implementation roadmaps.	Planning documents completed; implementation rate ≥85%.
	E2: Establish annual strategic research mechanisms	Conduct annual strategic seminars and produce annual strategy reports.	Strategy seminars and reports completed annually; participation rate ≥85%.
F: Enhance Digital Governance and	F1: Develop digital decision-support platforms	Establish data-driven analysis platforms to strengthen decision-making support.	Platform operational; data upload rate ≥95%; utilization rate ≥85%.

Core Strategy	Sub-strategy	Projects / Activities	Key Performance Indicators (Core KPIs)
Decision Support	F2: Conduct scenario-based decision simulations	Conduct scenario-based simulations and case reviews for deans to establish a decision-evaluation mechanism.	≥2 simulation exercises per year; ≥5 case studies completed; knowledge transformation rate ≥70%.
G: Institutionalize External Cooperation and Brand Development	G1: Expand College–enterprise and regional cooperation	Establish College–enterprise cooperation and external coordination mechanisms; incorporate collaboration outcomes into performance assessment.	≥10 strategic cooperation agreements signed; annual cooperation projects increase by ≥10%; industry participation included in assessment mechanisms.
	G2: Develop brand communication platforms	Build brand promotion and communication platforms; strengthen cultural dissemination and external visibility.	Platform operational; ≥4 media releases per month; annual visit growth ≥20%.
H: Strengthen Cultural Leadership and Demonstration Effects	H1: Promote cultural communication and dissemination	Organize cultural theme activities and case-based communication; enhance value-oriented leadership.	≥2 cultural activities annually; ≥10 typical case reports published.
	H2: Establish routine value-oriented leadership mechanisms	Implement the"Dean's First Lecture" and ideological–political teaching demonstration evaluation mechanisms.	System implemented; ≥2 lectures annually; ≥5 demonstration evaluations conducted.
I:Institutionalize Faculty Development and Care Support	I1: Implement young faculty development programs	Establish faculty growth funds and development support mechanisms.	Development plans released; fund implementation rate 100%.
	I2: Improve mentoring and support mechanisms	Establish mentoring teams and guidance evaluation systems integrating moral assessment and psychological support.	Mentor matching rate 100%; teaching quality improvement ≥15%; violation rate reduced by ≥30%.
J: Promote Digitalization and Humanistic Care Integration	J1: Build faculty needs feedback platforms	Establish demand collection and feedback systems to support faculty development.	Platform operational; demand response timeliness ≥85%.
	J2: Conduct individualized development consultation mechanisms	Implement regular"face-to-face" consultations between deans and faculty; generate individualized development reports.	≥2 consultation sessions per semester; individualized report completion rate 100%.

Explanation of Table 5: Table 5 presents Strategy 2.0 according to the structure of "Core Strategies–Sub-strategies–Projects/Activities–Core KPIs," forming an execution chain from governance direction to action implementation and then to quantitative evaluation. The core KPIs shown in the table correspond directly to the diagnosed deficiencies. For the deficiency of strategic foresight, the core KPIs are mainly reflected in E1/E2 (release of medium- and long-term plans, strategic deliberation mechanisms and annual reports, and task list completion rates), F1/F2 (data platform deployment and utilization rates, frequency of scenario simulations and experience transformation rates), and Ob3 (satisfaction with strategic planning and the number of adopted high-quality annual strategic analysis reports). For the deficiency of individualized support, the core KPIs are mainly reflected in J1 (timely response rate of the needs feedback platform), J2 (frequency of dean dialogue activities and coverage of individualized development reports), and Ob5 (faculty and student satisfaction with individualized support and investment in faculty

development funds). These indicators directly measure the degree of improvement in the identified deficiency dimensions and avoid KPIs remaining limited to process-based" completion rates."

Discussion of Results

His study conducted a quantitative diagnosis based on the five dimensions of cadre management and the nine dimensions of transformational leadership of Deans of Secondary Colleges, and identified key contextual constraints through the integration of the 7S framework and PESTEL analysis. The combination of "quantitative profiling + qualitative interpretation" was translated into actionable strategic priorities and developed into a structured strategy system. Through focus groups and Delphi consensus procedures, the strategy structure and indicator system were further converged and optimized, ultimately forming an integrated scheme of"Vision–Mission–Objectives–Strategies–Projects/Activities–KPIs." Centered on vision, missions, and objectives, the scheme covers key domains including institutional execution, performance incentives, training and development, strategic deliberation, cultural leadership, faculty care, and digital governance. Overall, the findings are consistent with major domestic and international perspectives on vocational education governance and institutional leadership, while achieving localized and refined implementation within the context of Chinese higher vocational Colleges.

First, from the perspective of the macro governance environment, internal analysis indicates that Honghe Vocational and Technical College possesses a clear strategic orientation, institutional foundation, and supportive cultural climate, yet remains relatively weak in capability development, feedback mechanisms, and cross-departmental collaboration. External analysis shows that national vocational education reform, educational digitalization strategies, and increasing social supervision create development opportunities while simultaneously intensifying governance pressure. These findings align with recent studies: Liu, & Tong (2023) identified a structural imbalance of "strong institutions but weak capabilities" in higher vocational governance, while Jiang, et al. (2023), through a review of China's educational digitalization policies, found that policy reforms impose higher demands on quality assurance and execution capacity, accelerating transformation in institutional management models. Accordingly, the deficiencies revealed in this study reflect a structural gap at the organizational level involving capability construction, performance mechanisms, and care support. This also explains why strong moral performance does not automatically translate into strong performance outcomes. The dual-path strategy of "internal optimization + external response" proposed in this study therefore demonstrates clear practical relevance.

Second, regarding strategy content, the ten core strategies proposed in this study are supported by recent theoretical and empirical research both domestically and internationally. Core Strategy A emphasizes the establishment of a closed-loop mechanism for institutional execution and supervision, aligning with Shaked's (2018) warning against excessive leniency in school evaluation systems. Core Strategy B focuses on optimizing performance assessment and incentive mechanisms, consistent with Sartain, et al. (2024) regarding fairness in teacher evaluation. The systematic training framework proposed in Core Strategy C is supported by Meng, & Chang (2024), who demonstrated the significant impact of leadership training on

organizational performance. Core Strategy D highlights career development pathways, consistent with Toropova, et al. (2021), who emphasized developmental support as essential for middle-level retention and growth. Strategies E and F address strategic planning, data literacy, and digital governance, aligning with Lee, et al. (2024) on principals' data literacy and organizational data culture. Strategies G and H emphasize external cooperation, cultural leadership, and demonstration effects, consistent with Zhou, & Xu (2023) on industry–education integration and Li, & Shi (2008) on localized leadership theory. Strategies I and J focus on faculty development and humanistic care, supporting Yu, & Xiang (2025), who demonstrated that caring leadership significantly enhances teacher well-being and organizational commitment. Overall, the strategy system achieves a balanced integration between "hard governance" (institutional execution, performance management, strategic planning) and "soft leadership" (cultural leadership, emotional support, and organizational identity).

Finally, from a methodological perspective, this study embeds VMOST, SMART, and KPI frameworks throughout the strategy development process, enabling a clearly structured and logically closed-loop relationship among "Vision–Strategy–Execution–Evaluation," which is highly consistent with Proctor, et al. (2011) implementation framework. Notably, this study represents the first systematic integration in Chinese higher vocational Colleges of the "morality–competence–diligence–performance–integrity" framework, the nine-dimensional leadership model, and strategic management tools, thereby providing a replicable analytical pathway for research on middle-level leadership.

In summary, the systematic strategy proposed in this study not only addresses key issues in cadre management and leadership development of Deans of Secondary Colleges but also advances vocational education governance research in terms of theoretical integration, methodological tool integration, and strategy implementation. It provides both practical foundations and theoretical reference for improving governance capacity and the professionalization level of cadres in higher vocational Colleges, particularly in frontier regions.

Recommendations

1. Recommendations Based on Research Findings

Practical recommendations derived from the research findings are as follows: (1) Addressing the structural weakness of relatively low competence and performance: Priority should be given to establishing an integrated capability development chain combining training, assessment, and promotion. Training outcomes should be linked with promotion, job rotation, and performance allocation in order to reduce governance efficiency losses caused by homogeneous training and distorted incentive mechanisms. (2) Addressing insufficient strategic foresight: It is recommended to institutionalize annual strategic deliberation and medium- to long-term planning mechanisms, develop data-driven decision-support platforms, and enhance evidence-based decision-making capacity through scenario simulation training, thereby transforming foresight capability from individual experience into organizational competence. (3) Addressing insufficient individualized support: Faculty and student needs feedback platforms, dean dialogue

mechanisms, and individualized development report systems should be institutionalized, accompanied by stable faculty development funding to ensure that humanistic care is supported through institutional provision rather than constrained by routine administrative pressures. (4) Addressing insufficient collaboration and external influence: Colleges should promote normalized College–enterprise and regional collaboration mechanisms, incorporate cooperation outcomes into performance evaluation and brand communication, and enhance the cross-boundary influence and resource integration capacity of middle-level leadership positions.

2. Recommendations for Future Research

This study adopts Honghe Vocational and Technical College as a single-case study. Although the case is representative, the generalizability of the findings requires validation through cross-institutional and cross-regional comparative research. Future studies are recommended to conduct multi-case comparisons and quantitative testing across different regions and types of higher vocational Colleges to evaluate the transferability of Strategy 2.0; implement longitudinal tracking studies to verify the sensitivity and sustainability of the KPI system; and further incorporate CFA/SEM and more refined causal identification methods to enhance measurement rigor and explanatory robustness.

References

Aguilar, F.J. (1967). **Scanning the business environment.** Macmillan.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Taylor & Francis. https://www.taylorfrancis.com /books/mono/10.4324/9781410617095

Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.

Research Group on Scientific and Technological Leadership, Chinese Academy of Sciences, Miao, J., & Huo, G. (2006). **Research on the Five Forces Model of Leadership. Leadership Science,** (09), 20–23. https://doi.org/CNKI:SUN:LDKI.0.2006-09-011

Cochran, W. G. (1977). **Sampling techniques** (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). **A first course in factor analysis** (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Habibi, A., Sarafrazi, A., & Izadyar, S. (2014). **Delphi technique theoretical framework in qualitative research.The International Journal of Engineering and Science,** 3(4), 8–13. https://parsmodir.com/wp-content/uploads/2018/11/Delphi2014-En.pdf

Han, L. (2022). **Reflections on the assessment of middle-level cadres in higher vocational colleges. Modern Vocational Education,** (30), 118–120.

Jiang, Y., Shang, J., & Jiao, L. (2023). **Review of China's online education policy, 1999–2022.** ECNU Review of Education, 6(1), 155–182. https://doi.org/10.1177/20965311221099581

Kasalak, G., & Dağyar, M. (2022). **The relation between leadership styles in higher education institutions and academic staff's job satisfaction: A meta-analysis (2010–2022). Frontiers in Psychology,** 13, 1038824. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1038824

Lee, J., Alonzo, D., Beswick, K., Oo, C. Z., Anson, D. W. J., & Abril, J. M. V. (2024). **Data literacy of principals in K–12 school contexts: A systematic review. Educational Research Review,** 45, 100649. https://doi.org/10.1016/j.edurev.2024.100649

Li, C. P., & Shi, K. (2005). **The structure and measurement of transformational leadership in China. Acta Psychologica Sinica,** 37(6), 803–811.

Li, C.-P., & Shi, K. (2008). **The structure and measurement of transformational leadership in China. Frontiers of Business Research in China,** 2, 571–590. https://fbr.springeropen.com/articles/10.1007/s11782-008-0032-5

Li, H. (2020). **Research on the professional competence model of middle-level cadres in higher vocational colleges. Research in Higher Vocational Education,** 25(3), 12–17.

Liu, X., & Tong, X. (2023). **The connotation, current situation, and optimization strategy of governance modernization in higher vocational colleges under high-quality development. Modern Education Management,** (05), 110–119. https://doi.org/10.16697/j.1674-5485.2023.05.012

Marinaccio, J. (2019). **Organizing forestry governance: Cadre training in China's multi-level governance regime. Journal of Environmental Management,** 231, 795–803. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.08.109

Meng, W., & Chang, Y.-C. (2024). **The effect of perceived principal's instructional leadership on the occupational well-being among rural elementary and middle school teachers. The Open Psychology Journal,** 17, e18743501317478. https://doi.org/10.2174/0118743501317478240902051149

Proctor, E., Silmere, H., Raghavan, R., Hovmand, P., Aarons, G., Bunger, A., & Hensley, M. (2011). **Outcomes for implementation research: Conceptual distinctions, measurement challenges, and research agenda. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research,** 38(2), 65–76. https://doi.org/10.1007/s10488-010-0319-7

Ren, J., & Ren, J. (2025). **Changes and strategies of the second-phase"Double High Construction Plan."** China Vocational and Technical Education, (07), 28–32+41.

Sartain, L., Purtell, K. M., & Allensworth, E. (2024). **Are teachers satisfied with their evaluations? The role of school climate and evaluation experiences.** AERA Open, 10, 23328584241268918. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1455099.pdf

Shaked, H. (2018). **Why principals often give overly high ratings on teacher evaluations.** Studies in Educational Evaluation, 59, 150–157. https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.07.007

State Council of the People's Republic of China. (2019). **Implementation plan for national vocational education reform.** https://www.gov.cn/zhengce/content/2019-02/13/content_5365341.htm

The General Office of the CPC Central Committee. (2019). **Regulations on the evaluation of party and government leadership cadres.** Chinese Government Net. https://www.gov.cn/zhengce/2019-04/21/content_5384955.htm

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). **Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. Educational Review,** 73(1), 71–97. https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247

UNESCO-UNEVOC. (2022). **UNESCO strategy for TVET 2022–2029.** https://unevoc.unesco.org/pub/unesco_strategy_for_tvet_2022-2029.pdf

Weihrich, H. (1982). **The TOWS matrix—A tool for situational analysis. Long Range Planning,** 15(2), 54–66. https://doi.org/10.1016/0024-6301(82)90120-0

Yu, J., & Xiang, K. (2025). **Transformational leadership, organizational resilience, and team innovation performance: A model for testing moderation and mediation effects. Behavioral Sciences,** 15(1), 10. https://doi.org/10.3390/bs15010010

Zhou, Y., & Xu, G. (2023). **Vocational school–enterprise cooperation in China: A review of policy reforms, 1978–2022. ECNU Review of Education,** 6(3), 433–450. https://doi.org/10.1177/20965311231167895

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ACADEMIC MANAGEMENT AFFECTING THE DEVELOPMENT OF LEARNERS' KEY COMPETENCIES IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE INGKHONG CONSORTIUM, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHIANG RAI

ชาญชัย เลานันท์[1], น้ำฝน บุญนิยม[2]
Chanchai Laonan[1], Namfon Boonniyom[2]

Corresponding Author E-mail: 67206146@up.ac.th
Received: Jan 26, 2026; Revised: Mar 03, 2026; Accepted: Mar 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงตรง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.919 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน เท่ากับ 0.947 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) การบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ มี 7 ปัจจัย สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล, การบริหารงานวิชาการ, การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

[1]นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, University of Phayao
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา, วิทยาลัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา
[2]Advisor, School of Education, University of Phayao

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the level of academic administration; 2) examine the level of learners' key competency development, 3) investigate the relationship between academic administration and learners' key competency development, and 4) construct a predictive equation of academic administration affecting the development of learners' key competencies. The sample group consisted of 11 school administrators and 210 teachers, totaling 221 participants. The sample size was determined using Krejcie & Morgan's table, and the participants were selected through simple random sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The content validity (IOC) ranged from 0.67 to 1.00. The reliability coefficients for the questionnaires on academic administration and learners' key competency development were 0.919 and 0.947, respectively. The statistics used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of academic administration was high, with school curriculum development being the highest-rated aspect. 2) The overall level of learners' key competency development was high, with the ability to use technology being the highest-rated aspect. 3) There was a statistically significant positive relationship between all aspects of academic administration and learners' key competency development at the .01 level. 4) There were 7 factors of academic administration that significantly predicted the development of learners' key competencies in secondary schools within the Ing Khong Consortium, under Secondary Educational Service Area Office Chiang Rai, at the .01 level of statistical significance.

Keywords : Factors Affecting, Academic Management, Development of Learners' Key Competencies

บทนำ

ในยุคแห่งพลวัตที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะหลากหลายมากกว่าการเรียนรู้เพียงเนื้อหาตามหลักสูตร ผู้เรียนต้องสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา สื่อสาร และใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมฐานความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะ จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2564) การบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญ จึงต้องเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะสำคัญ 5 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565)

กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้ผลการทดสอบระดับชาติ เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินต่าง ๆ ยังสะท้อนว่าผู้เรียนจำนวนมากยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะได้ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากข้อจำกัดด้านการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กที่ยังขาดความพร้อมด้านบุคลากร สื่อ และอุปกรณ์ รวมถึงความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ปรากฏชัดในระดับพื้นที่ (ประวินา ราชแสง. 2565)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการบริหารงานวิชาการส่งผลโดยตรงต่อสมรรถนะและคุณภาพของผู้เรียน อาทิ งานวิจัยของ ณลิน จันทปัญญา, และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2568) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจีรวัฒน์ ภูอาบทอง, และคนอื่นๆ (2564) ที่ระบุว่าการนิเทศการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นตัวแปรพยากรณ์คุณภาพผู้เรียนที่ดีที่สุด

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีแนวโน้มลดลง โดยเปรียบเทียบผลทดสอบ O-NET ย้อนหลังปีการศึกษา 2565-2566 พบว่าคะแนนเฉลี่ย 5 วิชาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย มีค่าเฉลี่ยลดลงเมื่อเทียบกับระดับประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จึงกำหนดนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาผ่านการบริหารงานวิชาการเชิงรุกและการใช้นวัตกรรม SPMCR Model (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. 2568)

ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีบริบทของโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากความเหลื่อมล้ำทางทรัพยากรและแนวโน้มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลงตามข้อมูลข้างต้น ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นฐานสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพจริงของสหวิทยาเขต เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้เรียนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเลิศอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

สุกัญญา แช่มช้อย (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนิน การเกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

อรุณรัชช์ ศาสตร์สกุล (2565) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานวิชาการ คือการขับเคลื่อนและบริหารจัดการมวลประสบการณ์ตลอดจนกิจกรรมทางการศึกษาทั้งหมดภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเกณฑ์มาตรฐานระดับสูง

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินงาน ควบคุม และประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ (2563) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักและเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา เนื่องจากเป็นองค์ประกอบส่วนใหญ่ที่ขับเคลื่อนระบบการศึกษาและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

สุกัญญา แช่มช้อย (2565) กล่าวไว้ว่า การให้ความสำคัญกับงานวิชาการถือเป็นภารกิจเร่งด่วนของสถานศึกษาทุกแห่ง เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะความรู้ และบรรลุมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักและภารกิจสำคัญสูงสุดของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

James J.F. Forest, & Kevin Kinser (2002) ได้ทำการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยสรุปได้ 13 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน 2) ด้านวางแผนและพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่นที่สนับสนุนเป้าหมายและมาตรฐาน 3) ด้านการตลาด 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านการจัดตารางเรียน 6) ด้านการจัดชั้นเรียน 7) ด้านกฎหมาย 8) ด้านการวัดประเมินผลและการประกันคุณภาพ 9) ด้านการแก้ไขข้อขัดแย้ง 10) ด้านการเสริมแรง ขวัญกำลังใจ คุณธรรม จริยธรรม 11) ด้านงานที่เกี่ยวข้องกับกระทรวง 12) ด้านการจัดสรรงบประมาณ 13) ด้านการจัดทำรายงานประจำปีต่อสาธารณชน

สถิรพร เชาวน์ชัย (2567) ได้ทำการการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ โดยสรุปได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา 8) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า จากการสังเคราะห์วรรณกรรม งานวิจัย และทฤษฎี โดยเฉพาะแนวคิดของ James J.F. Forest, & Kevin Kinser จาก University of Massachusetts Lowell และรศ.ดร.สถิตพร เชาว์ชัย โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบ ใช้ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และได้องค์ประกอบขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) ด้านการนิเทศการศึกษา 7) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

2.1 ความหมายสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ได้อธิบายว่า สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คือศักยภาพในการแสดงออกถึงความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) ได้อธิบายว่า สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หมายถึง ระดับความสามารถที่แสดงออกผ่านพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยครอบคลุมความสามารถด้านการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน หมายถึง คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่ผู้เรียนควรมี เพื่อสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 องค์ประกอบการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยอ้างอิงจากเอกสารคู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565) ดังนี้

1. ความสามารถด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับสารและส่งสารอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนคติของตน

2. ความสามารถด้านการคิด หมายถึง ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดอย่างเป็นระบบ

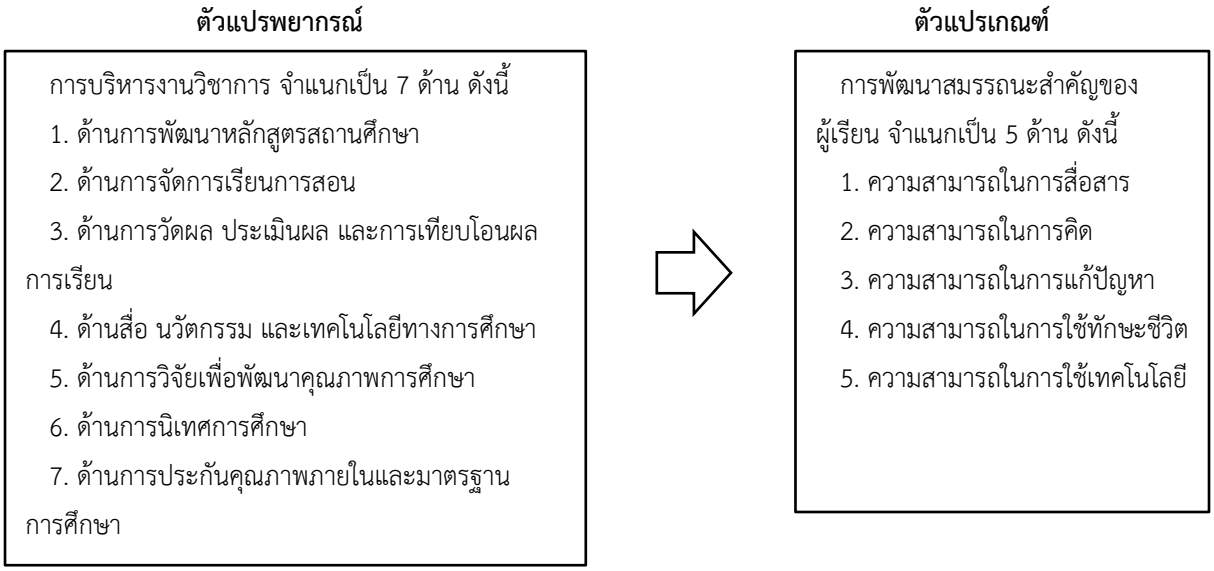
3. ความสามารถด้านการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการเผชิญและจัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4. ความสามารถด้านการใช้ทักษะชีวิต หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์ใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5. ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และมีทักษะในการประยุกต์ใช้กระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองและสังคม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ และนำกรอบสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) มาเป็นแนวทางในการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2568 แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูผู้สอน จำนวน 447 คน จากโรงเรียน 11 แห่ง รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 476 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 221 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 210 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, & Morgan (1970) และได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป ชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ มีจำแนกเป็น 7 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 42 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 6 ข้อ 5) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 6 ข้อ 6) ด้านการนิเทศการศึกษา จำนวน 6 ข้อ และ 7) ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา จำนวน 6 ข้อ โดยเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.919

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน จำนวน 5 ด้าน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 30 ข้อ ได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ 2) ความสามารถในการคิด จำนวน 6 ข้อ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา จำนวน 6 ข้อ 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต จำนวน 6 ข้อ 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี จำนวน 6 ข้อ โดยเครื่องมือมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) เท่ากับ 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.947

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยกระบวนการเก็บข้อมูลในขั้นนี้เป็นการส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านช่องทาง Google form จำนวน 221 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการและระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามรายละเอียดโดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

2. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยการหาค่าแบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของชูศรี วงศ์รัตนะ (2564)

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ ในการพยากรณ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับการบริหารงานวิชาการ			ลำดับที่
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.26	0.65	มาก	1
2	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.24	0.62	มาก	3
3	ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน	4.23	0.52	มาก	4
4	ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.25	0.56	มาก	2
5	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.18	0.60	มาก	7
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.22	0.57	มาก	6
7	ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.22	0.61	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	**4.23**	**0.44**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ระดับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.60)

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน			ลำดับที่
		$\overline{x}$	S.D.	ระดับ	
1	ความสามารถในการสื่อสาร	4.26	0.67	มาก	3
2	ความสามารถในการคิด	4.27	0.59	มาก	2
3	ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.25	0.63	มาก	5
4	ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต	4.26	0.59	มาก	4
5	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.29	0.52	มาก	1
	รวมเฉลี่ย	4.27	0.45	**มาก**	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ระดับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ความสามารถในการคิด ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.63)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การบริหารงานวิชาการ	การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Total
X_1	.782**	.611**	.474**	.441**	.408**	.737**
X_2	.768**	.659**	.430**	.464**	.382**	.733**
X_3	.395**	.337**	.390**	.378**	.388**	.505**
X_4	.615**	.653**	.535**	.507**	.342**	.718**
X_5	.690**	.528**	.542**	.472**	.435**	.722**
X_6	.331**	.322**	.342**	.413**	.316**	.461**
X_7	.705**	.624**	.588**	.584**	.397**	.785**
Total	.837**	.726**	.637**	.629**	.514**	.904**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.904) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.461–0.785

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ สำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE.B	t	p
ค่าคงที่	.409	-	.139	2.95**	.004
ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา (X_4)	.195	.244	.031	6.26**	.001
ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (X_7)	.154	.210	.035	4.36**	.001
ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน (X_3)	.121	.140	.028	4.31**	.001
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (X_1)	.136	.198	.032	4.29**	.001
ด้านการนิเทศการศึกษา (X_6)	.091	.115	.025	3.60**	.000
ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2)	.115	.160	.032	3.56**	.000
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5)	.101	.134	.033	3.01**	.003
R = .907	R^2 = .823	R^2adj = .818	S.E.est. = .187		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงว่า การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ว่า การบริหารงานวิชาการอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ทั้งนี้ตัวแปรพยากรณ์ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน คือ ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา, ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา, ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน, ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, ด้านการนิเทศการศึกษา, ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีประสิทธิภาพร่วมกันกับตัวแปรเกณฑ์ และอธิบายตัวแปรเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เท่ากับร้อยละ 82.30 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน มาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ($\hat{Y}$)

$\hat{Y}$= 0.409 + 0.195(X_4) + 0.154(X_7) + 0.121(X_3) + 0.136(X_1) + 0.091(X_6) + 0.115(X_2) + 0.101(X_5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ($\hat{Z}_y$)

$\hat{Z}_y$= 0.244(X_4) + 0.210(X_7) + 0.140(X_3) + 0.198(X_1) + 0.115(X_6) + 0.160(X_2) + 0.134(X_5)

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการวางรากฐานคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีกลไกการบริหารจัดการที่ครอบคลุมภารกิจหลักทางวิชาการทั้ง 7 ด้านอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดนโยบายและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม เหตุผลที่ผลการประเมินอยู่ในระดับมากแต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุดนั้น เป็นเพราะกระบวนการบริหารจัดการในบางด้านยังอยู่ในระหว่างการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับบริบทการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนที่ยังไม่เพียงพอต่อการยกระดับคุณภาพให้ถึงขีดสุดในทุกมิติพร้อมกัน ทำให้ครูและบุคลากรยังคงต้องเผชิญกับภาระงานที่ซับซ้อน ส่งผลให้การขับเคลื่อนงานวิชาการในเชิงลึกยังต้องการเวลาและการพัฒนาความต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณลิน จันทปัญญา, และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2568) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับผลงานวิจัยของ จิดาภา ศรีมูล (2567) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นผลมาจากการบูรณาการสื่อดิจิทัลและนโยบายสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี ทำให้ผู้เรียนมีความคุ้นเคยและสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือได้อย่างมีจริยธรรมและเกิดประสิทธิภาพ รองลงมาคือด้านความสามารถในการคิด เพราะเกิดจากการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบเชิงรุกและโครงงานเป็นฐาน ซึ่งฝึกให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ขั้นตอนและเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างมีระบบ ด้านความสามารถในการสื่อสาร พบว่าผู้เรียนมีความตระหนักในการใช้วิจารณญาณสื่อสารเพื่อป้องกันผลกระทบเชิงลบ เนื่องจากการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกทักษะเจรจาต่อรองและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสถานการณ์จริง และด้านความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต มีความสอดคล้องกับการสนับสนุนระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการปรับตัว การทำงานเป็นทีม และการจัดการความขัดแย้ง ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ในชีวิตประจำวันได้ดี ในส่วนของด้านความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งแม้จะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในรายข้อด้านการตัดสินใจและใช้เหตุผลประกอบ แต่สาเหตุที่ภาพรวมด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่น เนื่องจากเป็นทักษะที่ต้องอาศัยการเผชิญสถานการณ์และการฝึกฝนจากประสบการณ์จริง ซึ่งมีความท้าทายมากกว่าทักษะด้านการเรียนรู้ทั่วไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทร์ฤดี พุ่มดียิ่ง, และพงษ์กฤตย์ นามปพนอังกูร (2567) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกันกับผลงานวิจัยของ ณลิน จันทปัญญา, และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2568) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย พบว่า การบริหารงานวิชาการทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.904) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.461–0.785 ซึ่งสะท้อนว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีทิศทางที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน ผ่านระบบประกันคุณภาพภายในและหลักสูตรที่ทันสมัย สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวัดผลประเมินผล และด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เนื่องจากด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการวัดผลแบบดั้งเดิม มากกว่าการประเมินตามสภาพจริงที่เน้นสมรรถนะ จึงทำให้การเชื่อมโยงระหว่างผลการประเมินกับการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนยังไม่ชัดเจน ในส่วนของด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีส่วนใหญ่ยังเป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการสอนทั่วไป ยังขาดการนำนวัตกรรมมาปรับใช้เป็นระบบเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกฝนทักษะหรือการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้มข้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นสถานศึกษาจึงควรปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลให้มุ่งเน้นการประเมินสมรรถนะรายบุคคล และส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ซึ่งจะเป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทร์ฤดี พุ่มดียิ่ง, และพงษ์กฤตย์ นามปพนอังกูร (2567) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เช่นเดียวกันกับผลงานวิจัยของวิโรจน์ สุรสาคร, และคนอื่นๆ (2566) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนโรงเรียนอำนวยวิทย์นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4. การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จากการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษา ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา, ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา, ด้านการวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน, ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, ด้านการนิเทศการศึกษา, ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตอิงโขง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ณลิน จันทปัญญา, และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2568) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการอย่างน้อย 1 ด้าน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายและผู้บริหารควรมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดเก็บข้อมูลการเทียบโอนผลการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นปัจจุบันและเข้าถึงได้ง่าย พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขตอิงโขง เพื่อสร้างกลไกการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างยั่งยืน

1.2 สถานศึกษาควรจัดตั้งคลินิกวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเป็นพื้นที่ให้ครูนำปัญหาที่พบจากการจัดการเรียนรู้มาวิเคราะห์และทำวิจัยในชั้นเรียน โดยควรมีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณสนับสนุนที่ชัดเจน พร้อมจัดเวทีวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานทุกภาคเรียน เพื่อแก้ปัญหาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่อง

1.3 สถานศึกษาควรออกแบบโครงการที่ให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนทักษะชีวิตผ่านสถานการณ์จริงนอกห้องเรียนหรือกิจกรรมชุมชน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยกับการเจรจาต่อรอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวเข้ากับสังคม ซึ่งจะช่วยปิดช่องว่างด้านการนำทักษะชีวิตไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตจริงของผู้เรียน

1.4 สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรการรู้เท่าทันสื่อและจริยธรรมดิจิทัล ควบคู่ไปกับการสนับสนุนเครื่องมือที่ทันสมัย เนื่องจากด้านสื่อและเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้เรียนมากที่สุด โดยเน้นให้ผู้เรียนฝึกตัดสินใจเลือกเครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและป้องกันผลกระทบทางลบจากการสื่อสาร

1.5 ผู้บริหารควรเปลี่ยนบทบาทจากการนิเทศเพื่อตรวจสอบมาเป็นการนิเทศเชิงพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ระบุประเด็นที่ต้องการรับการนิเทศตามความจำเป็นจริง และเน้นการให้คำปรึกษาแบบกัลยาณมิตรเพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ไขปัญหาการสอนร่วมกัน เพื่อแก้จุดอ่อนเรื่องแผนการนิเทศที่ไม่ชัดเจน

1.6 ครูผู้สอนควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบบรรยายเป็นการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและการวิเคราะห์กรณีศึกษา เพื่อฝึกให้ผู้เรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ การจำแนกข้อมูล และการแก้ปัญหาในสถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นทักษะที่พบว่าต้องเร่งพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต□อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการ ในวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการโดยใช้ระบบสารสนเทศดิจิทัลเพื่อส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียนในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ระบบที่ช่วยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนสามารถติดตามพัฒนาการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการให้มีความแม่นยำและตอบโจทย์ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพ ในวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาที่บูรณาการกับการนิเทศชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและเปลี่ยนผ่านจากการประเมินเพื่อรายงานผลไปสู่การประเมินเพื่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาฐานสมรรถนะที่บูรณาการทักษะในศตวรรษที่ 21 และระบบการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายตามความถนัดของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อถอดบทเรียนการบริหาร ในวิจัยเรื่อง การถอดบทเรียนกระบวนการบริหารงานวิชาการและการใช้สื่อเทคโนโลยีของสถานศึกษาที่มีผลการพยากรณ์สมรรถนะผู้เรียนระดับสูง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบ

เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ และนำมาสังเคราะห์เป็นโมเดลต้นแบบสำหรับการยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับสหวิทยาเขตหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ฤดี พุ่มดียิ่ง, และพงษ์กฤตย์ นามปพนอังกูร. (2567). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,** 11(2), 151.

จิดาภา ศรีมูล. (2567). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญา (การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.

จีรวัฒน์ ภูอาบทอง, สมใจ ภูมิพันธุ์, และภัทรวรรณ คำแปล. (2564). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ,** 40(3), 31-32.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2564). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** (พิมพ์ครั้งที่ 15). นนทบุรี: อมรการพิมพ์ ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ณลิน จันทปัญญา, และสุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2568). **การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์,** 5(1), 61-62.

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

ประวินา ราชแสง. (2565). **การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญา (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.

วิโรจน์ สุรสาคร, สมบัติ เดชบำรุง, ฐิดาภรณ์ เพ็งหนู, และชญาน์นันท์ นภัทร์ถิรชาญไชย. (2566). **การบริหารงานวิชาการกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนโรงเรียนอำนวยวิทย์นครปฐม. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,** 10(4), 333-334.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2565). **การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2567). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.** พิษณุโลก: การพิมพ์ดอทคอม.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. (2568). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2568.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). **คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2564). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับอัพเดท)**. สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2568, จาก https://www.moe.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่หลักสูตรฐานสมรรถนะ.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อรุณรัชช์ ศาสตร์สกุล. (2565). **การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักอิทธิบาท 4 ในวิกฤติการณ์โควิด 19. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์,** 8(1), 132.

James J. F. Forest and Kevin Kinser. (2002). **Higher Education in the United States: An Encyclopedia**. Oxford: ABC- CLIO

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement,** 30(3), 607–610.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

STRATEGIC MANAGEMENT FOR CHANGE TOWARDS SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE GRADUATE SCHOOL AND INTERNATIONAL EDUCATION MANAGEMENT, NAKHON SAWAN RAJABHAT UNIVERSITY

สาธร ทรัพย์รวงทอง[1], วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง[2]
Satorn Subruangthong[1], Waraporn Subruangthong[2]

Corresponding Author E-mail: satorn.s@nsru.ac.th
Received: Nov 25, 2025; Revised: Mar 01, 2026; Accepted: Mar 23, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอกรอบแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ของบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับคณะที่เกิดจากการบูรณาการโครงสร้างการบริหาร เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายในศตวรรษที่ 21 บทความนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ ในรูปแบบโมเดล วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ ซึ่งมุ่งเปลี่ยนบทบาทองค์กรจากการเป็นเพียงหน่วยงานสนับสนุนทางวิชาการ สู่การเป็น องค์กรเดียว สองพลังขับเคลื่อน ที่ผสานความลึกซึ้ง ทางวิชาการ เข้ากับเครือข่ายความร่วมมือสากลอย่างไร้รอยต่อ โดยบูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และหลักธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลเข้าสู่พันธกิจหลัก ผ่านกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การปรับกระบวนทัศน์การวิจัยสู่การแก้ปัญหาท้องถิ่นด้วยมาตรฐานสากล 2) การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้แบบ ห้องเรียนธรรมชาติ และ 3) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีหลักการเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ได้แก่ 1)ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน 2)งานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล 3)สะพานเชื่อมสากล และ4)ธรรมาภิบาลและการแข่งขัน ทำหน้าที่ขับเคลื่อนวงจรนวัตกรรมทั้ง 3 ระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติ และการสร้างความมั่นคงทางการเงินอย่างยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2570

คำสำคัญ: บัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs), หลักธรรมาภิบาล, วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ

[1] รองศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1]Associate Professor Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2]Assistant Professor Dr., Department of Social Studies, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This academic article presents a strategic management framework for the transformation of the Graduate School and International Education Management at Nakhon Sawan Rajabhat University, a faculty-level unit established through structural integration to address 21st-century challenges. The article introduces a novel concept through strategic synthesis in the form of the Triple-Loop Innovation Cycle model, which aims to shift the organization's role from academic support to One Body, Twin Engines that seamlessly integrates academic depth with global connectivity. By integrating Sustainable Development Goals (SDGs) and Environmental, Social, and Governance (ESG) principles into core missions, the framework focuses on three key strategies: 1) Redefining research paradigms to address local solutions with international standards; 2) Establishing a Living Lab learning ecosystem; and 3) Fostering an organizational culture of Change Agents. The framework is driven by four strategic principles (NSRU Next Chapter): Sustainability Strategy, Local to Global Research, Global Bridge, and Governance & Competitiveness, which collectively drive the three innovation loops toward tangible outcomes. This approach aims to enhance competitiveness, increase international student enrollment, and achieve long-term financial sustainability by 2027.

Keyword: Graduate School and International Education Management, Transformation Management, Sustainable Development Goals (SDGs), Good Governance, Triple-Loop Innovation Cycle

บทนำ

ท่ามกลางสภาวะการณ์วิกฤตซ้อนวิกฤตในปัจจุบัน การพัฒนาที่ยั่งยืนได้กลายเป็นวาระเร่งด่วนที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาในฐานที่เป็น ปัญญาของท้องถิ่น กำลังเผชิญกับความท้าทายรอบด้าน แรงกดดันให้ต้องปรับตัว ทั้งการลดลงของจำนวนผู้เรียน และความคาดหวังของสังคมที่ต้องการเห็นมหาวิทยาลัยมีบทบาทในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในระดับสากล ด้วยความตระหนักถึงความท้าทายนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ในแผนยุทธศาสตร์ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อเป็นการยกระดับองค์กรมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายหลักในการพลิกโฉมนวัตกรรมเพื่อชุมชนและผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี พ.ศ. 2570 (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2568)

เพื่อให้การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับโครงสร้างการบริหารโดยจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติขึ้นเป็นหน่วยงานระดับคณะ ที่รวมภารกิจด้านการศึกษาระดับสูง และการจัดการศึกษานานาชาติซึ่งมีภารกิจด้านวิเทศสัมพันธ์ไว้ภายใต้การบริหารจัดการเดียวเพื่อลดความซ้ำซ้อนและสร้างเอกภาพในการดำเนินงาน

อย่างไรก็ตามความท้าทายสำคัญคือการแปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม บทความนี้จึงนำเสนอกลยุทธ์การบริหารจัดการของบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ ในฐานะกลไก หัวรถจักรคู่ภายในองค์กรเดียวที่มีเครื่องยนต์ด้านวิชาการและเครื่องยนต์ด้านสากลทำงานสอดประสานกันเพื่อขับเคลื่อน วงจรนวัตกรรม 3 ระดับนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ความยั่งยืนที่จับต้องได้จริง

บทความนี้จัดทำขึ้นในลักษณะบทความเชิงมโนทัศน์ โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร และการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์จากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระยะที่ 2 ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการพัฒนาที่ยั่งยืนและแนวคิดมหาวิทยาลัยแห่งการเป็นผู้ประกอบการ โมเดลวงจรนวัตกรรม 3 ระดับ ที่นำเสนอในบทความนี้ถูกสังเคราะห์ขึ้นผ่านกระบวนการระดมสมองของผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประยุกต์แนวคิดวงจรการเรียนรู้ มาปรับใช้ในบริบทของการพัฒนานวัตกรรม เพื่ออธิบายกระบวนการไหลเวียนขององค์ความรู้จากท้องถิ่นสู่สากลและย้อนกลับสู่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

เนื้อเรื่อง

การกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Direction & Vision)

การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่แตกต่างและยั่งยืนจำเป็นต้องเริ่มต้นจากการปรับจุดยืนทางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน โดยเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นหน่วยงานสนับสนุนวิชาการแบบดั้งเดิม สู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา “มหาวิทยาลัยที่เป็นพลังของแผ่นดินในการพัฒนาท้องถิ่นสู่สากล” (กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. 2568)

ข้อเสนอนี้สังเคราะห์วิสัยทัศน์เข้ากับปรัชญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผนวกอัตลักษณ์เดิมเข้ากับบริบทโลก โดยเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงผู้ให้การศึกษา สู่การสร้าง นวัตกรเพื่อความยั่งยืน ที่สามารถใช้เทคโนโลยีและหลักวิชาการแก้ไขปัญหาท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ อาทิ เกษตรอุตสาหกรรม เทคโนโลยีชีวภาพ และสุขภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังแนวคิดความยั่งยืนให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร มิใช่เพียงกิจกรรมเสริม เพื่อให้มีความชัดเจนเชิงกลยุทธ์ยิ่งขึ้น จึงขอนำเสนอวิสัยทัศน์ใหม่ที่สังเคราะห์ขึ้น ดังนี้ “มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในฐานะพลังของแผ่นดิน จะเป็นผู้นำการพลิกโฉมนวัตกรรมเพื่อชุมชนท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงภูมิปัญญาสู่สากลและผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใน ปี พ.ศ. 2570”

วิสัยทัศน์นี้เป็นการยกระดับและต่อยอดจากอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยสั่งสมมาอย่างยาวนานตลอด 103 ปี ให้มีความหมายที่ลึกซึ้งและสอดคล้องกับบริบทโลกปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยการยกระดับความเป็นจิตอาสา สู่การสร้าง

บัณฑิตที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนสังคม มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและยั่งยืน แปลงคุณลักษณะการใฝ่เรียนรู้และความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งนวัตกรเพื่อความยั่งยืน ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์โซลูชันสำหรับปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในท้องถิ่น ต่อยอดเอกลักษณ์ความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนาครูและการพัฒนาท้องถิ่นสู่การสร้างงานวิจัยให้เป็นนวัตกรรมที่แก้ปัญหาชุมชนและสร้างรายได้จริง และหลักสูตรที่ใช้บริบทท้องถิ่นเป็นห้องเรียนธรรมชาติ เพื่อแก้ปัญหาจริงในพื้นที่และเชื่อมโยงสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับโลก

การบริหารบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ เปรียบเสมือนการสร้างยานยนต์นวัตกรรมที่มี 2 เครื่องยนต์ทรงพลัง ทำงานร่วมกัน ดังนี้ เครื่องยนต์ที่ 1 (Academic Engine) บัณฑิตวิทยาลัย ทำหน้าที่สร้าง ความลึก (Depth) ทางวิชาการและการวิจัย และเครื่องยนต์ที่ 2 (International Engine) การจัดการศึกษานานาชาติ ทำหน้าที่สร้างความกว้าง (Width) และการเชื่อมโยงเครือข่าย (Connectivity) การผนึกกำลังนี้ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ คือ การเป็นผู้นำการพลิกโฉมนวัตกรรมเพื่อชุมชนท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงภูมิปัญญาสู่สากลและผลิตกำลังคนสมรรถนะสูงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ภายใน ปี พ.ศ. 2570 ซึ่งเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงผู้สนับสนุนวิชาการสู่การเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์ (Co-creator) ที่ใช้วิจัยแก้ปัญหาท้องถิ่น (Local Pain Points) และขยายผลด้วยเครือข่ายสากล

กรอบแนวคิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน (Framework for Sustainable Transformation)

เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืนเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ บทความนี้จึงเสนอแนวทางการดำเนินงาน 4 เสาหลัก (4 Pillars of Transformation) ดังนี้

เสาหลักที่ 1 การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ (Define Ambition & Strategy)

หัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงคือ การยกระดับความยั่งยืนโดยปรับเปลี่ยนมุมมองความยั่งยืนจาก กิจกรรมเสริมสู่ กลยุทธ์หลัก โดยบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติจะมุ่งเน้น การวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-based Research) ที่กำหนดโจทย์จากปัญหาจริงในพื้นที่ เพื่อสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อสังคม ตอบโจทย์ SDGs และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน (Global Hub for Sustainable Local Development) ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติจะมีการดำเนินการโดยการปรับกระบวนทัศน์การวิจัย จากการมุ่งเน้นการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการเพียงอย่างเดียวสู่การสร้างงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการกำหนดโจทย์วิจัยจากปัญหาจริงในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ และพื้นที่บริการ รวมถึงภาคเหนือตอนล่าง มีผลลัพธ์ที่ตอบโจทย์เป้าหมาย SDGs เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้ระดับท้องถิ่นสู่ระดับสากล เป็นการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติด้วยจุดแข็งที่หาไม่ได้จากที่อื่นนั่นคือ ห้องเรียนธรรมชาติ (Living Lab) ซึ่งเป็นชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ อาทิ การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์วิถีไทย หรือวัฒนธรรมชุมชนที่เข้มแข็งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างบัณฑิตให้เป็นพลเมืองโลกที่เข้าใจรากฐานของการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน (Define Ambition & Strategy) (Elkington, J. 1997; Boston Consulting Group. n.d.)

เสาหลักที่ 2 การปฏิบัติการในห่วงโซ่คุณค่า (Operationalize the Strategy)

แปลงวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติผ่านการจัดการศึกษาและการวิจัย โดยการบูรณาการรายวิชาแกนกลางด้านความยั่งยืนและจริยธรรม (ESG) เข้าสู่หลักสูตรทุกหลักสูตร เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ และส่งเสริมแนวปฏิบัติการวิจัยสีเขียว (Green Research Practices) เพื่อประเมินผลกระทบเชิงสังคมอย่างเป็นรูปธรรม โดยเมื่อมีการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ใหม่ที่ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นการปฏิบัติจริงในทุกมิติของการจัดการศึกษา ตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย ไปจนถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน บัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติใช้การบูรณาการรายวิชาแกนกลางที่เน้นแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้าสู่ทุกหลักสูตร อาทิ "ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน" และ "จริยธรรมและธรรมาภิบาล (ESG)" ให้ทุกหลักสูตรมุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริงในพื้นที่ มีการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) และโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาที่เน้นการลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริงร่วมกับชุมชน เพื่อให้นักศึกษาได้สัมผัสและเรียนรู้การพัฒนาอย่างยั่งยืนจากบริบทจริง การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นการส่งเสริมแนวปฏิบัติการวิจัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การลดการใช้ทรัพยากรและการจัดการของเสียจากห้องปฏิบัติการ มีการกำหนดให้วิทยานิพนธ์มีการนำเสนอถึงบทวิเคราะห์ผลกระทบด้านความยั่งยืน (Sustainability Impact Analysis) ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากงานวิจัยนั้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อประเมินค่าผลงานเชิงสังคมอย่างเป็นรูปธรรม และดำเนินงานด้านความร่วมมือและสร้างเครือข่ายโดยมีการคัดเลือกมหาวิทยาลัยและองค์กรพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศที่มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายด้านความยั่งยืนสอดคล้องกัน เพื่อสร้างโครงการวิจัยหรือพัฒนาหลักสูตรร่วมที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาระดับภูมิภาคและระดับโลก

เสาหลักที่ 3 ปัจจัยเอื้อหนุน (Enable the Transformation)

สร้างรากฐานที่เข้มแข็งด้วยเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการพัฒนา Sustainability Dashboard เพื่อติดตามตัวชี้วัด SDGs แบบ Real-time เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจของผู้บริหาร มิใช่เพียงเพื่อการรายงานผล (Boston Consulting Group. n.d.; Times Higher Education. n.d.; UNESCO. n.d.; United Nations. 2015; University Social Responsibility Network, n.d.) และการสร้างวัฒนธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ในบุคลากร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืนต้องมีรากฐานที่แข็งแกร่ง 3 ประการ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และเศรษฐกิจ (Elkington, J. 1997) ซึ่งสอดคล้องกับ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ว่าด้วยการยกระดับความเป็นธรรมาภิบาลและการบริหาร แบบพลิกโฉมในปี 2024 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ประสบความสำเร็จในการเข้ารับการจัดอันดับ THE Impact Rankings มาแล้วโดยได้อันดับที่ 1,501+ จาก 1,963 สถาบัน และปี 2025 ได้อันดับที่ 1,501- จาก 2,318 สถาบัน การนำ Dashboard นี้มาใช้จะเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนจากการ เข้าร่วม สู่การ เป็นผู้นำ โดยช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ตามเป้าหมาย SDGs แต่ละข้อ และกำหนดกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงอันดับได้อย่างมีเป้าหมายและเป็นรูปธรรม ด้านโครงสร้างการกำกับดูแล มีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ความยั่งยืนในระดับมหาวิทยาลัย โดยมีตัวแทนจากหน่วยงานนำร่องและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อกำกับดูแลและผลักดันการดำเนินงาน มีการกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ของผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานหลักให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม วัฒนธรรมองค์กร มีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ SDGs และ ESG เพื่อให้สามารถชี้แนะแนวทางการวิจัยที่สร้างสรรค์และยั่งยืนแก่นักศึกษา การสร้าง Mindset วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาทุกคนตระหนักว่าตนเองคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการสร้างสรรค์สังคมที่ยั่งยืน

เสาหลักที่ 4 การสร้างคุณค่าใหม่ (Value Creation)

ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่การเติบโตของคุณภาพบัณฑิต (Growth) การสร้างชื่อเสียงระดับสากล (Brand Value) และการลดความเสี่ยงในการบริหารจัดการ (Risk Mitigation) จากการเตรียมความพร้อมรับเกณฑ์การประเมินคุณภาพในอนาคต ผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดคือการ สร้างคุณค่าใหม่ ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ซึ่งจะเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว ดังนี้ 1) Growth การเติบโตของรายได้และจำนวนนักศึกษาต่างชาติด้วยการเป็นผู้นำด้านความยั่งยืนจะช่วยดึงดูดนักศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในและต่างประเทศ ที่มองหาการศึกษาที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับสังคม 2) Brand Value การสร้างชื่อเสียงและเอกลักษณ์ที่ชัดเจนในฐานะมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการศึกษาและการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในระดับสากล 3) Risk Mitigation การลดความเสี่ยงด้านงบประมาณและกฎระเบียบในอนาคต (Elkington, J. 1997) โดยการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยให้ตอบสนองต่อเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานสากลในอนาคตที่มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญกับผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

การเดินทางสู่ความยั่งยืนนี้ต้องอาศัยความมุ่งมั่นจากผู้นำ การร่วมมือจากทุกภาคส่วน และการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่การสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

NSRU Next Chapter: ยกระดับการศึกษาขั้นสูงสู่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อความยั่งยืน (Elevating Higher Education to Change Leaders)

ในบริบทโลกใหม่ บัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติจะทำหน้าที่เป็น หัวหอก (Spearhead) ในการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการภายใต้หลักการเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน (Sustainability Strategy)

หัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง คือ การที่มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ต้องผนวกความยั่งยืนเข้าเป็น DNA ขององค์กร มุ่งผลิตคนสมรรถนะสูง (High Performance) และขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างมูลค่า (Value-Based Economy) บัณฑิตวิทยาลัยและการศึกษานานาชาติ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมที่สอดคล้องกับจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของมหาวิทยาลัยในการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมการผลิตครูและการพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในมิติสำคัญ ได้แก่ เกษตรอุตสาหกรรม เทคโนโลยีชีวภาพ อาหารแห่งอนาคต การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และสุขภาพแบบครบวงจร การบริหารงานจึงต้องมุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่เน้นเศรษฐกิจสร้างมูลค่าและการสร้างคนสมรรถนะสูง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของท้องถิ่นสู่สากล

2. งานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล (Local to Global Research)

บัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ มีพันธกิจหลักคือการผลิตมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่คุณธรรมจริยธรรม โดยใช้กลยุทธ์ Area-based Driven เพื่อสร้างความแตกต่าง ดังนี้

2.1 การปรับกระบวนทัศน์งานวิจัย (Redefining Research Paradigm) เปลี่ยนเป้าหมายจากการตีพิมพ์เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการเพียงอย่างเดียว สู่การทำวิจัยที่ กินได้และใช้จริง โดยกำหนดโจทย์วิจัยจากปัญหาจริงในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์และภูมิภาค งานวิจัยทุกชิ้นต้องระบุความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างชัดเจน เพื่อเชื่อมโยงท้องถิ่นเข้ากับเป้าหมายระดับโลก (UNESCO. n.d.; United Nations. 2015; University Social Responsibility Network. n.d.)

2.2 การส่งเสริมแนวปฏิบัติการวิจัยสีเขียว (Green Research Practices) สร้างมาตรฐานใหม่ในการทำวิจัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งการลดของเสียและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ ในกระบวนการสอบวิทยานิพนธ์ทุกระดับ ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านความยั่งยืน (Sustainability Impact Assessment) เพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-based)

2.3 การพัฒนากำลังคนและวัฒนธรรมองค์กร (Human Capital & Culture) ยกระดับอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในหลักการ SDGs และ ESG เพื่อชี้แนะทิศทางงานวิจัยที่มีคุณค่า พร้อมปลูกฝังให้นักศึกษาและบุคลากรตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสังคมที่ยั่งยืน

3. สะพานเชื่อมสากล (Global Bridge)

บัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ใช้จุดแข็งด้านอัตลักษณ์ท้องถิ่นดึงดูดความร่วมมือระดับนานาชาติ วางตำแหน่งเป็นแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาไทยในบริบทสากล ดังนี้

3.1 กำหนดตำแหน่งทางการตลาดใหม่ (Redefining Positioning) วางตำแหน่งให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนสำหรับพลเมืองโลก โดยมีประเทศไทยและนครสวรรค์เป็นห้องเรียนธรรมชาติที่ผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับบริบทสากล

3.2 หลักสูตรที่โดดเด่นและการลงมือทำจริง (Signature Programs & Action Learning) มุ่งเน้นหลักสูตรที่สอดคล้องกับจุดแข็งของมหาวิทยาลัยและความต้องการของโลกอนาคต อาทิ เกษตรอินทรีย์ วัฒนธรรมยั่งยืน เทคโนโลยียาน

ยนต์ไฟฟ้า (EV) และระบบราง โดยเน้นการเรียนรู้แบบ Action Learning ที่ให้นักศึกษาต่างชาติได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกับชุมชน

3.3 เครือข่ายความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partnerships) ขยายความร่วมมือกับพันธมิตรนานาชาติอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ มหาวิทยาลัยไคหนาน (ไต้หวัน) และวิทยาลัยเทคนิคอาชีวศึกษาเทียนจินโป่ห่าย (จีน) มหาวิทยาลัยเกษตรแห่งชาติจีน มหาวิทยาลัยซานย่า (ไหหลำ) มหาวิทยาลัยยูนนาน (คุนหมิง) เพื่อยกระดับการผลิตกำลังคนในอุตสาหกรรมเป้าหมาย และสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนบุคลากรและนักศึกษาที่เข้มแข็ง

4. ธรรมาภิบาลและการแข่งขัน (Governance & Competitiveness)

ยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างความมั่นคงทางการเงิน เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรและการยอมรับในระดับสากล (International Standards) ใช้เกณฑ์ชี้วัดระดับโลก อาทิ THE Impact Rankings ซึ่งมหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับแล้ว และ U-Multirank เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงาน โดยเฉพาะการนำข้อมูลงานวิจัยและหลักสูตรที่ตอบโจทย์ SDGs มาใช้ในการประกันคุณภาพ

เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ (Digital Transformation) นำเทคโนโลยีมาใช้บริหารจัดการทั้งระบบ (E-Administration) และพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Platform) เพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่บัณฑิตและประชาชนทั่วไป

ความมั่นคงทางการเงิน (Financial Sustainability) ปรับโมเดลการหารายได้ (Future of Revenue Model) โดยมุ่งเน้นการสร้างรายได้จากสินทรัพย์ทางปัญญา การบริการวิชาการเชิงพาณิชย์ และความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับภาคเอกชน เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดินเพียงอย่างเดียว (Boston Consulting Group. n.d.; Times Higher Education. n.d.; UNESCO. n.d.; United Nations. 2015; University Social Responsibility Network. n.d.)

วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle)

จากการสังเคราะห์หลักการข้างต้น บทความนี้ขอนำเสนอโมเดล วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle) เพื่อใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการหมุนเวียนต่อเนื่อง 3 ขั้นตอน ดังนี้

Loop 1: การสกัดขุมทรัพย์ทางปัญญา (Local Wisdom Mining) เป็นกระบวนการลงพื้นที่เพื่อถอดรหัสภูมิปัญญาท้องถิ่นและปัญหาชุมชน (Pain Points) เพื่อกำหนดเป็นโจทย์วิจัยตั้งต้น เปรียบเสมือน รากฐาน ตัวอย่าง การค้นพบปัญหา ขยะทางการเกษตร ในพื้นที่นครสวรรค์ที่เกษตรกรใช้วิธีเผาทำลาย ซึ่งก่อมลพิษ PM2.5 หน่วยงานใช้กลไกบัณฑิตศึกษา (เครื่องยนต์ที่ 1) เข้าไปศึกษาวิจัยร่วมกับชุมชน

Loop 2: การสร้างมูลค่าและมาตรฐานสากล (Value Creation & Standardization) เป็นการนำโจทย์จาก Loop 1 มาพัฒนาผลงานวิจัยให้มีมาตรฐานสากล (SDGs/ESG) โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เปรียบเสมือน ลำต้น ตัวอย่าง การนำขยะทางการเกษตรจาก Loop 1 มาวิจัยแปรรูปเป็น บรรจุภัณฑ์รักษ์โลก หรือ พลังงานชีวมวล ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคาร์บอนฟุตพริ้นท์ โดยใช้ทฤษฎี Triple Bottom Line (Elkington. 1997) ที่คำนึงถึงกำไร สิ่งแวดล้อม และสังคม

Loop 3: การเชื่อมต่อและสร้างผลกระทบระดับโลก (Global Bridge & Impact) กระบวนการใช้กลไกการจัดการศึกษานานาชาติ (เครื่องยนต์ที่ 2) ส่งต่อนวัตกรรมสู่เวทีโลกและดึงทรัพยากรกลับคืน เปรียบเสมือน ดอกผล ที่กระจายพันธุ์และดึงทรัพยากรกลับคืน ตัวอย่าง การนำผลงานบรรจุภัณฑ์รักษ์โลกจาก Loop 2 ไปนำเสนอหรือร่วมทุนวิจัยกับพันธมิตรต่างประเทศ อาทิ มหาวิทยาลัยในไต้หวันหรือจีน เพื่อขยายตลาดหรือนำเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูงกลับมาพัฒนาชุมชนนครสวรรค์ให้เป็นต้นแบบ (Role Model)



ภาพที่ 1 วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle) ของบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

นอกเหนือจากวงจรนวัตกรรมทั้ง 3 ระดับที่เป็นกลไกขับเคลื่อนหลักแล้ว การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายยังต้องอาศัย กลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ ที่จะช่วยให้การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของวงจรนวัตกรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

กลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ สู่การพลิกโฉมองค์กร (Three Key Strategies for Organizational Transformation)

การขับเคลื่อนบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติไปสู่เป้าหมายการเป็น องค์กรเดียว สองพลังขับเคลื่อน ที่สามารถสร้างคุณค่าและผลกระทบต่อสังคมอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ ที่ทำงานประสานสอดคล้องกัน ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การปรับกระบวนทัศน์การวิจัยสู่การแก้ปัญหาท้องถิ่นด้วยมาตรฐานสากล (Redefining Research Paradigm)

กลยุทธ์นี้มุ่งเปลี่ยนกระบวนทัศน์การวิจัยจากการมุ่งเน้นการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการเพียงอย่างเดียว สู่การทำวิจัยที่กินได้และใช้ได้จริงที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางดำเนินการสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดโจทย์วิจัยจากปัญหาจริงในพื้นที่ (Pain Points-based Research) วิจัยเชิงพื้นที่ในจังหวัดนครสวรรค์และพื้นที่บริการ รวมถึงภาคเหนือตอนล่าง มุ่งแก้ปัญหาในมิติสำคัญ อาทิ เกษตรอุตสาหกรรม เทคโนโลยีชีวภาพ อาหารแห่งอนาคต การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และสุขภาพแบบครบวงจร

2. การเชื่อมโยงผลงานวิจัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs Integration) งานวิจัยทุกชิ้นต้องระบุความเชื่อมโยงกับเป้าหมาย SDGs อย่างชัดเจน สร้างงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับโลก

3. การประเมินผลกระทบด้านความยั่งยืน (Sustainability Impact Assessment) กำหนดให้มีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ ในกระบวนการสอบวิทยานิพนธ์ทุกระดับ เตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษารูปแบบใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-based)

กลยุทธ์ที่ 2 การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้แบบห้องเรียนธรรมชาติ (Establishing Living Lab Learning Ecosystem)

กลยุทธ์นี้มุ่งใช้บริบทท้องถิ่นและชุมชนเป็นห้องเรียนที่มีชีวิตเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้เชิงปฏิบัติการที่ผสานภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ากับองค์ความรู้สากล โดยมีแนวทางดำเนินการสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community-based Curriculum) บูรณาการรายวิชาแกนกลางด้านความยั่งยืนและจริยธรรม (ESG) เข้าสู่ทุกหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

2. การส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการในพื้นที่จริง (Action Learning in Real Context) จัดโครงการแลกเปลี่ยนที่เน้นการลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริงร่วมกับชุมชน ใช้ชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์เป็นห้องเรียนธรรมชาติ อาทิ การเรียนรู้เกษตรอินทรีย์วิถีไทย วัฒนธรรมชุมชนที่เข้มแข็ง และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. การสร้างประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาต่างชาติ (Cross-cultural Learning Experience) วางตำแหน่งมหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้การพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนสำหรับพลเมืองโลก ใช้อัตลักษณ์ท้องถิ่นเป็นจุดแข็งในการดึงดูดนักศึกษาและนักวิจัยต่างชาติ

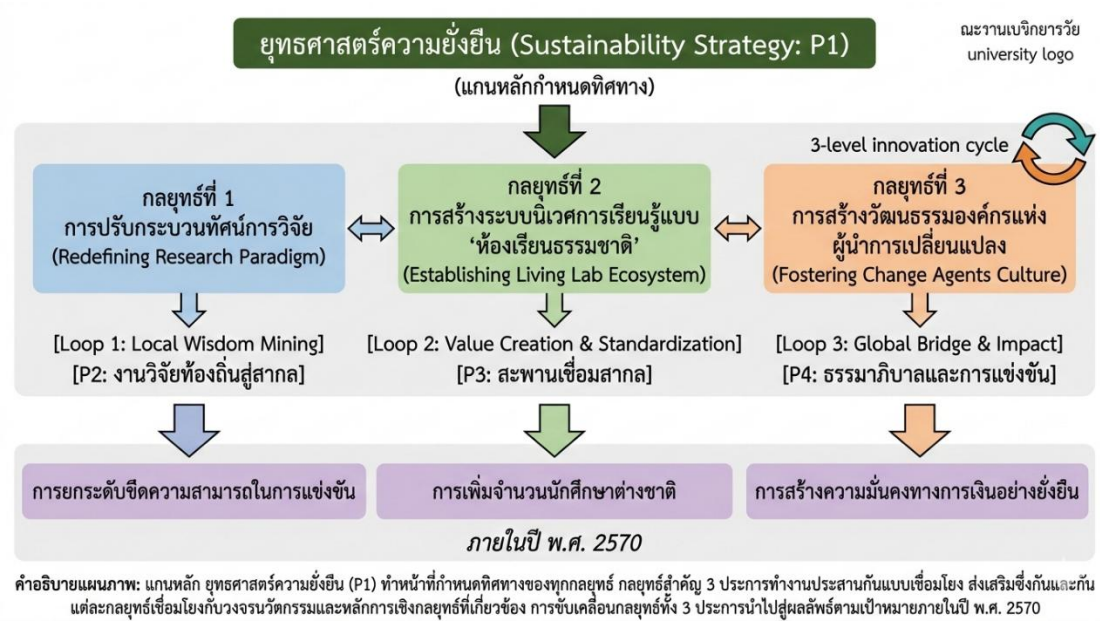
กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Fostering Change Agents Organizational Culture)

กลยุทธ์นี้มุ่งสร้าง Mindset และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาทุกคนตระหนักว่าตนเองคือผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างสรรค์สังคมที่ยั่งยืน โดยมีแนวทางดำเนินการสำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่ปรึกษา (Capacity Building for Advisors) ยกระดับอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับ SDGs และ ESG พัฒนาทักษะการชี้แนะแนวทางการวิจัยที่สร้างสรรค์และยั่งยืนแก่นักศึกษา

2. การสร้างแรงจูงใจและตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับความยั่งยืน (Incentives & KPIs Alignment) กำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ของผู้บริหารและบุคลากรให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายความยั่งยืน สร้างระบบยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานโดดเด่นด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

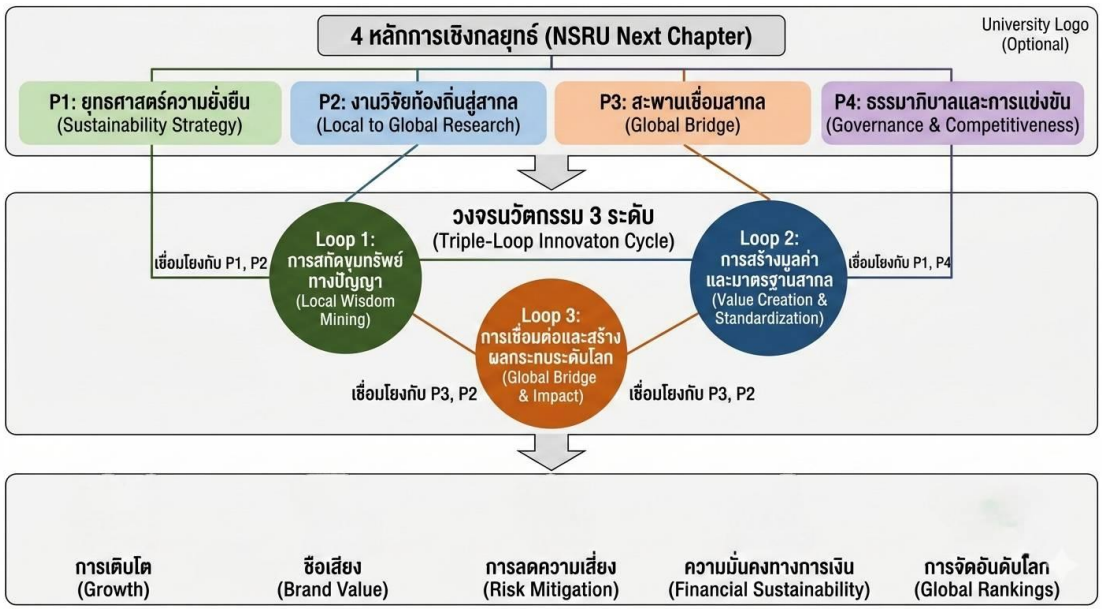
3. การสื่อสารและปลูกฝังค่านิยมองค์กร (Organizational Values Communication) จัดกิจกรรมและสื่อสารภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักรู้ ปลูกฝังแนวคิดความยั่งยืนให้เป็นส่วนหนึ่งของ DNA องค์กร มิใช่เพียงกิจกรรมเสริม (CSR)



ภาพที่ 2 แผนภาพสรุปกลยุทธ์สำคัญ 3 ประการ

ความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างกลยุทธ์และนวัตกรรม

ความสำเร็จของวงจรนวัตกรรมทั้ง 3 ระดับ จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจาก หลักการเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ (NSRU Next Chapter) ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Inputs) เพื่อกำกับทิศทางและควบคุมคุณภาพในแต่ละขั้นตอน ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่าง 4 หลักการเชิงกลยุทธ์ และ วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่าหลักการเชิงกลยุทธ์ทั้ง 4 ประการ ทำหน้าที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่กำกับทิศทางและควบคุมคุณภาพในแต่ละขั้นตอนของวงจรนวัตกรรม 3 ระดับ โดย

P1: ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน เป็นแกนหลักที่กำหนดทิศทางการค้นหาโจทย์ใน Loop 1 และการสร้างมาตรฐานใน Loop 2

P2: งานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล ทำหน้าที่ดึงปัญหาจริงจาก Loop 1 ส่งต่อไปยังผลลัพธ์ระดับโลกใน Loop 3

P3: สะพานเชื่อมสากล เป็นเครื่องยนต์หลักในการขับเคลื่อน Loop 3 เพื่อขยายผลสู่ต่างประเทศ

P4: ธรรมาภิบาลและการแข่งขัน ทำหน้าที่กำกับดูแลกระบวนการสร้างคุณค่าใน Loop 2 ให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบูรณาการนี้สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานประสานกันของกลไกหัวรถจักรคู่ (Twin Engines) ภายในองค์กรเดียว

สรุปผล

การบริหารบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ในรูปแบบ One Entity, Twin Engines ถือเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการที่ช่วยลดรอยต่อของการทำงาน (Silo Mentality) สู่ความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ที่ไม่ใช่เพียงการปรับเปลี่ยนภาระงาน แต่เป็นการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยการพลิกโฉมกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ซึ่งบทความนี้เน้นการเปลี่ยนภาระงานให้เป็นพันธกิจร่วม ทำให้ วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple - Loop Innovation Cycle) สามารถขับเคลื่อนได้อย่างสมบูรณ์ ผลลัพธ์ที่ได้จะไม่ใช่เพียงแค่ตัวเลขการจัดอันดับมหาวิทยาลัย (Ranking) แต่เป็นการสร้างความยั่งยืนที่จับต้องได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น และการยืนหยัดอย่างมั่นคงของมหาวิทยาลัยในเวทีสากล ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญและความเชื่อมโยงได้ ดังนี้

1. การบูรณาการกลยุทธ์ผ่าน 4 เสาหลัก ความสำเร็จของการขับเคลื่อนเริ่มต้นจากการนำทฤษฎีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนมาประยุกต์ใช้ผ่าน กรอบดำเนินงาน 4 เสาหลัก โดยเสาหลักที่ 1 และ 2 เชื่อมโยงโดยตรงกับการเปลี่ยนความยั่งยืนจากกิจกรรมเสริม ให้เป็น DNA หรือกลยุทธ์หลักขององค์กร ส่งผลให้งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเปลี่ยนจากงานวิจัยขึ้นหิ้งสู่การแก้ปัญหาท้องถิ่นที่เชื่อมโยงเป้าหมายโลก ในขณะที่ เสาหลักที่ 3 และ 4 เน้นการสร้างระบบนิเวศผ่านเทคโนโลยี Sustainability Dashboard และการพัฒนาคนให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับแบรนด์มหาวิทยาลัยในระดับสากล

2. พลวัตของวงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle) หัวใจสำคัญขององค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์ในบทความนี้คือความเชื่อมโยงของวงจรนวัตกรรม 3 ระดับ ซึ่งสะท้อนบทบาทของบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติในฐานะ หัวรถจักรคู่ (Twin Engines) ดังนี้

Loop 1 (Local Wisdom Mining): เป็นการหยั่งรากลึกลงในภูมิปัญญาและปัญหาชุมชน (Pain Points) เพื่อสกัดเป็นโจทย์วิจัย

Loop 2 (Value Creation & Standardization): เป็นการนำโจทย์นั้นมาสร้างมูลค่าด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีทฤษฎี 3 เสาหลักความยั่งยืน (สิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ) ของ Elkington, J. (1997) และมาตรฐาน SDGs/ESG เป็นเครื่องมือยกระดับสู่สากล

Loop 3 (Global Bridge & Impact): เป็นการใช้การจัดการศึกษานานาชาติและเครือข่ายพันธมิตรระดับโลก (Global Partners) เป็นสะพานเชื่อมเพื่อนำนวัตกรรมท้องถิ่นออกสู่เวทีโลก และดึงดูดทรัพยากรกลับมาพัฒนาท้องถิ่น

3. การสร้างความยั่งยืนเชิงโครงสร้างและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงแนวคิดเหล่านี้มุ่งตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่การได้รับการจัดอันดับในระดับโลก อาทิ THE Impact Rankings เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้าง ความมั่นคงทางการเงิน (Financial Sustainability) ผ่านโมเดลรายได้รูปแบบใหม่จากการบริการวิชาการและทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณภาครัฐและสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการสังเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทนี้ คือการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารจากการแยกส่วนเป็นการบูรณาการผ่านวงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle) ที่ขับเคลื่อนโดยบัณฑิตวิทยาลัยและการจัดการศึกษานานาชาติ ในฐานะองค์กรเดียว สองพลังขับเคลื่อน (One Body, Twin Engines) ซึ่งประกอบด้วย วงจรนวัตกรรม 3 ระดับที่มีความสัมพันธ์เชิงบูรณาการกับหลักการเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ (NSRU Next Chapter) ดังนี้

Loop 1: การสกัดขุมทรัพย์ทางปัญญา (Local Wisdom Mining) การถอดรหัสภูมิปัญญาท้องถิ่นและปัญหาชุมชน (Local Pain Points) มาเป็นโจทย์วิจัยการจะสกัดภูมิปัญญาหรือปัญหาท้องถิ่นมาเป็นโจทย์วิจัยได้ ต้องอาศัยมุมมองความยั่งยืนเป็นแกนหลักเพื่อมองเห็นปัญหาที่แท้จริง และใช้กระบวนการวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-based Research) ขุดค้นข้อมูลดิบจากชุมชน โดยมี ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน (Sustainability Strategy: P1) เป็นตัวกำหนดทิศทาง และ งานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล (Local to Global Research: P2) เป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน

Loop 2: การสร้างมูลค่าและมาตรฐานสากล (Value Creation & Standardization) การพัฒนางานวิจัยระดับสูงผ่านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้ได้มาตรฐานสากล เมื่อได้โจทย์จาก Loop 1 แล้ว ต้องนำมาสร้างมูลค่าด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยใช้ ทฤษฎีสามเสาหลักแห่งความยั่งยืน (Triple Bottom Line) ของ Elkington (1997) ที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการบูรณาการเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และหลักธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) เพื่อยกระดับผลงานให้มีคุณภาพ น่าเชื่อถือ และสร้างมูลค่าเพิ่มได้จริง ซึ่ง ธรรมาภิบาลและการแข่งขัน (Governance & Competitiveness: P4) จะทำหน้าที่กำกับดูแลกระบวนการสร้างคุณค่าให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ขณะที่ ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน (P1) ยังคงเป็นแกนหลักในการกำหนดมาตรฐานของกระบวนการ

Loop 3: การเชื่อมต่อและสร้างผลกระทบระดับโลก (Global Bridge & Impact) การใช้เครือข่ายนานาชาติเป็นสะพานนำนวัตกรรมออกสู่เวทีโลกและดึงดูดพันธมิตรกลับคืนสู่ท้องถิ่น นี่คือบทบาทของการจัดการศึกษานานาชาติที่เป็นสะพานเชื่อมสากล (Global Bridge) นำนวัตกรรมที่ผ่านการสร้างมาตรฐานใน Loop 2 ออกไปสู่เวทีโลก สร้างพันธมิตรทางวิชาการและการวิจัยกับมหาวิทยาลัยและองค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี หรือทรัพยากรสากลกลับมาพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง สะพานเชื่อมสากล (Global Bridge: P3) เป็นเครื่องยนต์หลักในการขับเคลื่อนวงจรนี้ ขณะที่ งานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล (P2) ทำหน้าที่เชื่อมโยงผลลัพธ์จากท้องถิ่นสู่ระดับโลก

หัวใจสำคัญคือ ความสัมพันธ์เชิงบูรณาการระหว่างวงจรนวัตกรรม 3 ระดับ และหลักการเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ ซึ่งทำงานประสานกันเป็นระบบนิเวศนวัตกรรมที่สมบูรณ์ โดย ยุทธศาสตร์ความยั่งยืน (P1) ทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการกำหนดทิศทางของทุกวงจร งานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล (P2) ทำหน้าที่เชื่อมโยงปัญหาท้องถิ่นสู่การสร้างผลกระทบระดับโลก สะพานเชื่อมสากล (P3) ทำหน้าที่ขยายผลนวัตกรรมสู่เวทีนานาชาติ และ ธรรมาภิบาลและการแข่งขัน (P4) ทำหน้าที่กำกับดูแลกระบวนการสร้างคุณค่าให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล ดังนั้นการบูรณาการหน่วยงานที่มีพันธกิจเกี่ยวเนื่องกัน ภายใต้แนวคิด "องค์กรเดียว สองพลังขับเคลื่อน" (One Body, Twin Engines) สามารถสร้างความเข้มแข็งเชิงโครงสร้าง ลดความซ้ำซ้อนของการใช้ทรัพยากร และสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้กับสถาบันอุดมศึกษาในยุค disruption ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

การบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนผ่าน วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle) และ หลักการเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ (NSRU Next Chapter) ที่นำเสนอในบทความนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ระดับนโยบายและการบริหารสถาบัน

1.1 การบูรณาการโครงสร้างการบริหาร ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาควรพิจารณาบูรณาการหน่วยงานที่มีพันธกิจเกี่ยวเนื่องกัน อาทิ บัณฑิตวิทยาลัยและงานวิเทศสัมพันธ์ไว้ภายใต้การบริหารจัดการเดียวกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการใช้ทรัพยากร สร้างเอกภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้างพลังขับเคลื่อนร่วมกัน (Synergy) อันจะเป็นกุญแจสำคัญสู่ความอยู่รอดในยุค disruption

1.2 การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ความยั่งยืน สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยผนวกเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และหลักธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) เข้าเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์หลักขององค์กร มิใช่เป็นเพียงกิจกรรมเสริม (CSR) เพื่อสร้างความแตกต่างและจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ที่ชัดเจน

1.3 การสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน ผ่านการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างพื้นฐานทางการวิจัย รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

2. ระดับหน่วยงานและคณะ

2.1 การประยุกต์ใช้วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ หน่วยงานระดับคณะหรือสำนักวิชาสามารถนำ วงจรนวัตกรรม 3 ระดับ (Triple-Loop Innovation Cycle) ไปปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการขับเคลื่อนงานวิจัยและการบริการวิชาการ โดยเริ่มจากการสกัดโจทย์จากภูมิปัญญาและปัญหาชุมชน (Loop 1) การสร้างมูลค่าและยกระดับมาตรฐานงานวิจัยด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Loop 2) และการเชื่อมต่อเครือข่ายนานาชาติเพื่อขยายผลกระทบสู่ระดับโลก (Loop 3)

2.2 การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความยั่งยืน หน่วยงานควรพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนและจริยธรรม (ESG) เข้าในทุกรายวิชา โดยเฉพาะรายวิชาแกนกลาง อาทิ "ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน" และ "จริยธรรมและธรรมาภิบาลสำหรับนักวิจัย" พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ (Action Learning) ผ่าน ห้องเรียนธรรมชาติ (Living Lab) ในชุมชน

2.3 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ หน่วยงานควรสร้างและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและองค์กรพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศที่มีวิสัยทัศน์ด้านความยั่งยืนสอดคล้องกัน เพื่อพัฒนาโครงการวิจัยร่วม หลักสูตรร่วม และโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรและนักศึกษา ที่สามารถตอบโจทย์ปัญหาระดับภูมิภาคและระดับโลก

3. งานวิจัยและวิชาการ

3.1 การปรับกระบวนทัศน์งานวิจัย นักวิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาควรปรับกระบวนทัศน์การวิจัยจากการมุ่งเน้นการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการเพียงอย่างเดียว สู่การทำวิจัยที่ กินได้และใช้ได้จริง โดยกำหนดโจทย์วิจัยจากปัญหาจริงในพื้นที่ (Local Pain Points) และระบุความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างชัดเจนในทุกขั้นตอนการวิจัย

3.2 การส่งเสริมแนวปฏิบัติการวิจัยสีเขียว สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมแนวปฏิบัติการวิจัยที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Research Practices) ทั้งการลดการใช้ทรัพยากร การจัดการของเสียจากห้องปฏิบัติการ และการประเมินผลกระทบด้านความยั่งยืน (Sustainability Impact Assessment) ในกระบวนการสอบวิทยานิพนธ์ทุกระดับ

3.3 การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่ปรึกษา สถาบันอุดมศึกษาควรมีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และหลักธรรมาภิบาลสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) เพื่อให้สามารถชี้แนะแนวทางการวิจัยที่สร้างสรรค์และยั่งยืนแก่นักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เทคโนโลยีและการบริหารจัดการ

4.1 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการ สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนา Sustainability Dashboard เพื่อติดตามตัวชี้วัด SDGs แบบ Real-time ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัดสินใจของผู้บริหาร มิใช่เพียงเพื่อการรายงานผล อีกทั้งยังช่วยให้สถาบันสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนตามเป้าหมาย SDGs แต่ละข้อ และกำหนดกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงอันดับในการจัดอันดับระดับโลก อาทิ The Impact Rankings ได้อย่างมีเป้าหมายและเป็นรูปธรรม

4.2 การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิต สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Platform) เพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่บัณฑิตและประชาชนทั่วไป รวมถึงเป็นช่องทางในการนำเสนอหลักสูตรระยะสั้น (Short Course) ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน

4.3 การสร้างความมั่นคงทางการเงิน สถาบันอุดมศึกษาควรปรับโมเดลการหารายได้ (Future of Revenue Model) โดยมุ่งเน้นการสร้างรายได้จากสินทรัพย์ทางปัญญา การบริการวิชาการเชิงพาณิชย์ และความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับภาคเอกชน เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณแผ่นดินเพียงอย่างเดียว และสร้างความมั่นคงทางการเงิน (Financial Sustainability) ในระยะยาว

5. วัฒนธรรมองค์กรและบุคลากร

5.1 การสร้างวัฒนธรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาควรสร้าง Mindset และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรและนักศึกษาทุกคนตระหนักว่าตนเองคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ในการสร้างสรรค์สังคมที่ยั่งยืน ผ่านการจัดกิจกรรม การสื่อสารภายในองค์กร และการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานโดดเด่นด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.2 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้เกี่ยวกับความยั่งยืน ทักษะดิจิทัล และทักษะการวิจัย เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเท่าทัน

เอกสารอ้างอิง

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (2568). **แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570) ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568.** สืบค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2568, จาก https://www.nsru.ac.th/th/event/1053

Elkington, J. (1997). **Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business.** Capstone.

Boston Consulting Group. (n.d.). **Achieving sustainable transformation series**. Retrieved 23 November 2025, from https://www.bcg.com/en-us/capabilities/sustainability/overview

Times Higher Education. (n.d.). **Impact rankings.** Retrieved 23 November 2025, from https://www.timeshighereducation.com/impactrankings

UNESCO. (n.d.). **Education for sustainable development (ESD).** Retrieved 23 November 2025, from https://www.unesco.org/en/education/sustainable-development

United Nations. (2015). **Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development.** Retrieved 23 November 2025, from https://sdgs.un.org/2030agenda

University Social Responsibility Network. (n.d.). **Publications and case studies on university social responsibility**. Retrieved 23 November 2025, from https://usrnetwork.org/

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยบูรณาการการการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารและภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ สำหรับนักศึกษาครู สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

DEVELOPMENT OF A CONNECTIVSIM-BASED TRAINING COURSE TO ENHANCE ENGLISH COMMUNICATIVE TEACHING SKILLS THROUGH THE INTEGRATION OF COMMUNICATIVE LANGUAGE TEACHING AND ENGLISH AS AN INTERNATIONAL LANGUAGE FOR ENGLISH MAJOR STUDENT TEACHERS AT RAJABHAT UNIVERSITIES

กลวัชร เกษมโชค[1], Henry Yuh Anchunda[2]
Kollawat Kasemchok[1], Henry Yuh Anchunda[2]

Corresponding Author E-mail: Kollawat.27@gmail.com
Received: Feb 10, 2026; Revised: Mar 04, 2026; Accepted: Mar 23, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะ 2) พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ 3) ศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรม และ 4) ศึกษาความพึงพอใจของหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้ระเบียบวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบทักษะการสอนฯลฯ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และทบทวนวรรณกรรม ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาหลักสูตรฯลฯ และประเมินความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรกับนักศึกษาครูสาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 52 คน ที่เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือคือแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของทักษะการสอนฯ ประกอบด้วย (1) การออกแบบแผนการสอน (2) การใช้กิจกรรมการสื่อสาร (3) การตระหนักภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ (4) การใช้สื่อจริง และ (5) ทักษะการประเมินการสื่อสาร 2) หลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (1) การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจ (2) การสำรวจและเชื่อมโยง (3) การร่วมมือและสร้างชิ้นงาน และ (4) การสะท้อนคิดและประเมินผล ผลการประเมินพบว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมาก 3) ผลการทดลองใช้ พบว่า นักศึกษามีทักษะการสอนที่สูงอย่างมีนัยสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 82.75 ซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 และ 4) นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับสูง

คำสำคัญ : ทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้, ภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ, การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร, นักศึกษาครู

[1]นิสิตปริญญาโท สาขาภาษาอังกฤษ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร
[1]Master's Degree Student in English Language, Faculty of Education, Naresuan University
[2]ที่ปรึกษา, ภาควิชาการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร
[2]Advisor, Department of Education, Faculty of Education, Naresuan University

Abstract

This research aimed to 1) study the components of English communicative teaching skills integrating Communicative Language Teaching (CLT) and English as an International Language (EIL), 2) develop a training course, 3) study the effectiveness, and 4) study the satisfaction of the training course, using research and development methods with four steps: Step 1: the components of English communicative teaching skills, and so on were explored. Data were collecting through interviews with five experts and a literature review. Step 2: the connectivism-based training course was developed and assessed for appropriateness by five purposively selected experts. The data were analyzed using mean and standard deviation. Step 3: the training course was implemented to study its effectiveness. The sample comprised 52 English major student teachers at Rajabhat University, using purposive sampling. The research instrument was an assessment form, and the data were analyzed using mean and standard deviation. Step 4: the satisfaction and opinions were studied using a questionnaire and in-depth interviews. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The results revealed that: 1) The components of English communicative teaching skills consisted of (1) lesson plan design, (2) using of communicative activities, (3) EIL awareness, (4) using of authentic materials, and (5) communicative assessment competence. 2) The course comprised four stages: (1) Preparation and Motivation, (2) Exploration and Connection, (3) Collaboration and Creation, and (4) Reflection and Evaluation. The training course appropriateness was at a high level. 3) The implementation results showed that student teachers had significantly higher communicative teaching skills with a mean score of 82.80, passing the 70% criterion. And 4) The student teachers reported high levels of satisfaction.

Keywords: Connectivism, English as an International Language, Communicative Language Teaching, Student Teachers

บทนำ

ในบริบทโลกยุคปัจจุบัน ภาษาอังกฤษไม่ได้เป็นเพียงภาษาของประเทศอังกฤษหรือสหรัฐอเมริกา แต่ได้ยกระดับขึ้นเป็นภาษากลางหลักในการสื่อสารระหว่างประเทศ (Rao. 2019: 65 - 79) สำหรับในบริบทของประชาคมอาเซียน ภาษาอังกฤษได้รับการกำหนดให้เป็นภาษาสำหรับการทำงานอย่างเป็นทางการ (official working language) อีกทั้งภายใต้นโยบาย ประเทศไทย4.0 ยังได้จัดลำดับให้สมรรถนะทางภาษาอังกฤษเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการแข่งขันระดับประเทศ (Rajprasit. 2022: 121 - 138, Puriwat, & Tripopsakul. 2020: 89-104) ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงได้กำหนดให้ภาษาอังกฤษเป็นรายวิชาหลักในทุกระดับการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวสู่เวทีระดับโลก (Khamsuk, & Whanchit. 2021: 1 - 13)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีนโยบายที่ให้ความสำคัญในบริบทการสอนภาษาอังกฤษ แต่ในทางปฏิบัติกระบวนการจัดการเรียนการสอนยังคงพึ่งพารูปแบบการสอนแบบเดิมอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการสอนแบบแปลไวยากรณ์ (grammar translation method) และการเรียนรู้แบบท่องจำ (Baker, & Jarunthawatchi. 2017: 27 - 44) ความไม่สอดคล้องดังกล่าวนั้นส่งผลให้ผู้เรียนชาวไทยมีระดับสมรรถนะทางภาษาที่ต่ำเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ปัจจัยที่นำไปสู่ความล้มเหลวนี้คือ คุณภาพและความมั่นใจของครูผู้สอน โดยครูไทยจำนวนมากยังคงติดอยู่ในกับดักอุดมการณ์ของความเป็นเจ้าของภาษา (native-speakerism) และอาจมองว่าตนเองเป็นผู้ใช้ภาษาที่บกพร่อง ซึ่งทัศนคติดังกล่าวส่งผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (Methitham. 2017: 21; Adityarini. 2007: 103 - 111)

ในการที่จะแก้ไขปัญหาข้างต้น จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทิศทางจากการเรียนการสอนที่เน้นไวยากรณ์ ไปสู่การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) ซึ่งเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เน้นความหมาย ไม่ใช่แค่ความถูกต้องทางไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว (Abdelmageed, & Omer. 2020: 88 - 102) นอกจากนี้ จำเป็นต้องนำแนวคิดภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ (EIL) มาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน โดยแนวคิดดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือครูที่ไม่ใช้เจ้าของภาษา กำจัดความกดดันในการต้องเลียนแบบสำเนียงของเจ้าของภาษา และส่งเริมให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในภาษานั้น (Galloway, & Rose. 2021: 33 - 41; Ilyosovna. 2020: 22 - 24)

แม้ว่า CLT และ EIL จะเป็นตัววางรากฐานทางทฤษฎีและแนวคิด แต่ยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการในการถ่ายทอดแนวคิดเหล่านี้ให้สอดรับกับบริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ (connectivism theory) เหมาะสมกับการเรียนรู้ในโลกยุคดิจิทัล ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านเชื่อมโยงเครือข่ายและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการสำรวจความรู้ (explore) และ การทำงานร่วมกัน (collaborate) ภายนอกห้องเรียน (Wongwatkit et al. 2023: 122 - 154; Yodsaneha, et al. 2020: 344 - 355)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีงานศึกษาที่กล่าวถึง CLT และ EIL อย่างกว้างขวาง แต่ยังปรากฏข้อจำกัดในด้านการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่บูรณาการแนวคิดทั้งสองร่วมกับทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกลุ่มนักศึกษาครูไทย ซึ่งยังขาดงานวิจัยเชิงพัฒนา (R&D) ที่มุ่งสร้างและทดสอบประสิทธิผลของหลักสูตรดังกล่าวโดยตรง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะดังกล่าว

2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3. เพื่อทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) ภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ (EIL) และแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ (Connectivism) ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ได้ผสานกันเพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมในครั้งนี้

การสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) ทำหน้าที่เป็นรากฐานในการจัดการเรียนรู้ของการศึกษานี้ โดยแนวคิดดังกล่าวถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญจากรูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม เช่น วิธีการสอนแบบแปลไวยากรณ์ (Grammar Translation Method) ซึ่งมักเน้นความถูกต้องทางภาษาและการเรียนรู้แบบท่องจำ ในทางตรงกันข้าม CLT ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของการสื่อสาร (Communicative Competence) โดยมองว่าภาษาคือเครื่องมือสำหรับการปฏิสัมพันธ์มากกว่าจะเป็นเพียงกฎเกณฑ์ที่ต้องจดจำ (Abdelmageed, & Omer. 2020: 88 - 102) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผ่านกรอบแนวคิดพื้นฐานของ Canale, & Swain (1980) สมรรถนะการสื่อสารสามารถจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) สมรรถนะทางไวยากรณ์ (grammatical competence) หมายถึงความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการใช้กฎเกณฑ์โครงสร้างของภาษาอย่างถูกต้อง 2) สมรรถนะทางสังคมและวัฒนธรรม (sociolinguistic competence) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางสังคม 3) สมรรถนะทางปริเฉท (discourse competence) หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงรูปแบบทางไวยากรณ์และความหมายเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างเป็นข้อความ บทสนทนา หรือความเรียงที่สมบูรณ์และมีความหมาย และ 4) สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ (strategic competence) หมายถึง ความสามารถในการใช้กลวิธีหรือเทคนิคต่างๆ ในการสื่อสาร ทั้งที่เป็นวัจนภาษา และ อวัจนภาษา เพื่อชดเชย หรือแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดข้องในการสื่อสาร (Phulthong, et. al. 2024: 14 - 30; Plengsantia. 2022: 138 - 152)

สำหรับบริบทการฝึกอบรมครูในประเทศไทย CLT ถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนบทบาทของครูผู้สอน จากเดิมที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดเนื้อหา ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่คอยจัดการกิจกรรมในชั้นเรียนและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Alamri. 2018: 132 - 138) แนวทางนี้จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์ได้อย่างมีความหมาย และช่วยให้ก้าวข้ามความหวาดกลัวต่อความผิดพลาดทางไวยากรณ์ ทั้งนี้การนำแนวคิด CLT มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้นักศึกษาครูเกิดการเรียนรู้ในการออกแบบกิจกรรมที่ต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์จริง เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (Role-plays) หรือ กิจกรรมช่องว่างระหว่างข้อมูล (Information-gap tasks) ซึ่งล้วนเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทักษะการสนทนาของผู้เรียน

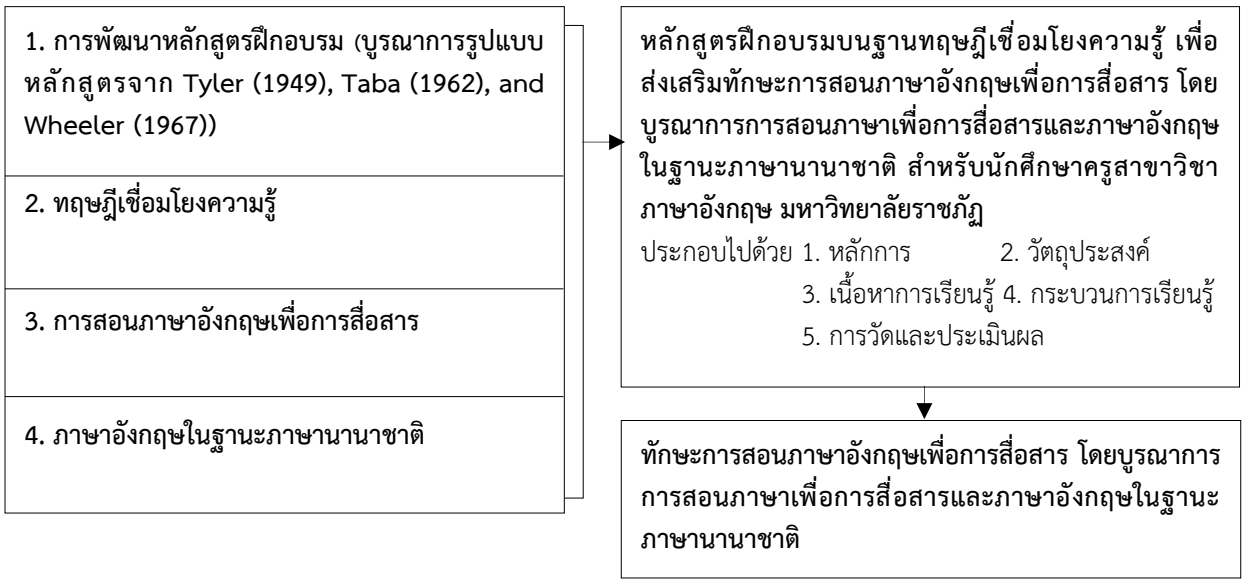
ภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ (EIL) ทำหน้าที่เป็นกรอบด้านเนื้อหาของการศึกษานี้ โดย EIL ได้ท้าทายแนวคิดเดิมในเรื่องความเป็นเจ้าของภาษา (Native-Speakerism) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้สร้างความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนว่าภาษาอังกฤษเป็นสมบัติและสิทธิ์ขาดของเจ้าของภาษาจากประเทศตะวันตก (Methitham. 2017: 21) ทว่าโลกในยุคปัจจุบันภาษาอังกฤษได้กลายสภาพเป็นสมบัติร่วมของโลก (Global Property) ซึ่งถูกใช้เป็นสื่อกลางในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมระหว่างผู้ที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาเป็นหลัก (Rao. 2019: 65 - 79) ความเข้าใจในแนวคิด EIL ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์ครูที่มีความมั่นใจ ครูไทยจำนวนมากต้องทนทุกข์กับการขาดความมั่นใจอันเนื่องมากจากการนำสำเนียงของตนไปเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานของเจ้าของภาษา ซึ่ง EIL จะช่วยคลายความกดดันดังกล่าว โดยมาให้ความสำคัญกับความสามารถในการสื่อสารให้เข้าใจความหมาย (Intelligibility) ที่มากกว่าความเหมือนเจ้าของภาษา (Galloway, & Rose. 2021: 33 - 41) ยิ่งไปกว่านั้น EIL ยังเสริมให้มีการผนวกเนื้อหาทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและภาษาอังกฤษในบริบทโลกเข้าสู่หลักสูตร (Adityarini. 2007: 103 - 111) เมื่อนักศึกษาครูยอมรับในหลักการของ EIL พวกเขาจะมองตนเองในฐานะผู้ใช้ภาษาที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการรับรู้ตนเองในเชิงบวกนี้จะช่วยให้สามารถสอนได้อย่างภาคภูมิและมั่นใจ ปราศจากความวิตกกังวลเรื่องปมด้อยทางภาษา (Ilyosovna. 2020: 22 - 24)

ในขณะที่ CLT ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมาย และ EIL ทำหน้าที่กำหนดกรอบเนื้อหา ทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกการเรียนรู้ สำหรับการศึกษานี้ โดย Simens (Wongwakit, et al. 2023: 122 - 154) ได้นิยามทฤษฎีนี้ไว้ว่าเป็นการเรียนรู้สำหรับยุคดิจิทัลที่มีหลักการพื้นฐานว่า ความรู้ไม่ได้ดำรงอยู่เพียงในสมองของปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่กระจายตัวอยู่ทั่วโครงข่ายของการเชื่อมโยง (Network of Connections) (Goldie. 2016: 1064 - 1069) ในมุมมองนี้การเรียนรู้จึงหมายถึงกระบวนการในการเชื่อมต่อระหว่างโหนด (Nodes) หรือแหล่งสารสนเทศที่มีความเฉพาะทางเข้าด้วยกัน สำหรับบริบทการฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษ ทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้นำเสนอทางออกของข้อจำกัดของห้องเรียนแบบดั้งเดิม โดยเปลี่ยนผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่เดิมเป็นการรับความรู้ ไปสู่การสร้างความรู้ด้วยตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษานี้ได้บูรณาการกรอบแนวคิดทั้งสามเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ โดยมีเหตุผลเชิงบูรณาการ คือ การใช้ CLT เพื่อเปลี่ยนกระบวนการสอนที่เน้นโครงสร้างไวยากรณ์ไปสู่การสร้างสมรรถนะการสื่อสารที่แท้จริง โดยบูรณาการเข้ากับ EIL ที่ทำหน้าที่ลดความวิตกกังวลและอุดมการณ์ความเป็นเจ้าของภาษา ซึ่งช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยาและความภาคภูมิใจในฐานะผู้ใช้ภาษาระดับสากล และสำคัญที่สุด การศึกษานี้ได้ขับเคลื่อนด้วยทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ในฐานะกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพลวัตยุคดิจิทัล ซึ่งเอื้อให้ผู้เรียนสืบค้น เชื่อมโยง และสร้างองค์ความรู้ร่วมกันผ่านเครือขาย หลักสูตรฝึกอบรมนี้จึงมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาครู ที่สามารถสอนภาษาเพื่อการสื่อสารในบริบทสากลโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความมั่นใจในฐานะครูผู้สอนภาษาในอนาคต

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

.จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการตามระเบียบวิจัยและพัฒนา โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะดังกล่าว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ EIL จำนวน 5 คน ซึ่งให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ และ 2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร เพื่อนำมาสังเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จำนวน 3 ข้อคำถามหลัก ซึ่งครอบคลุมประเด็นเรื่ององค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และแนวทางการประเมินทักษะ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ในรูปแบบการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเผชิญหน้า ควบคู่ไปกับการรวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการศึกษา เอกสารมาวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกการสัมภาษณ์
2. แบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรม
3. แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตรฝึกอบรม

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ร่างหลักสูตรฝึกอบรม ดำเนินการร่างหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ หลักสูตรฝึกอบรมมีองค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ, วัตถุประสงค์, เนื้อหาสาระการเรียนรู้, กระบวนการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

2. จัดทำคู่มือและเอกสารประกอบ ดำเนินการพัฒนาคู่มือการใช้หลักสูตรฝึกอบรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3. ประเมินความเหมาะสม ดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ของหลักสูตรฝึกอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ

4. รวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือหลักสูตรฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะต่อองค์ประกอบของคู่มือ ผ่านแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale)

5. วิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดย 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างร่วมกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) วิเคราะห์คุณภาพหลักสูตรและความเป็นไปได้ จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้เข้าร่วมการวิจัย การศึกษานี้ได้คัดเลือกนักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 52 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) กลุ่มตัวอย่าง มีความเหมาะสม เนื่องจากเป็นผู้ที่ลงทะเบียนในรายวิชา เทคนิคการปฏิบัติการสอนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นรายวิชาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพครู จึงทำให้กลุ่มเป้าหมายนี้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับการศึกษานี้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบประเมินการวัดทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร โดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL ประเมินผ่านแผนการสอนและการสาธิตการสอน

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาครูชั้นปีที่ 1 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จำนวน 52 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาครู ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการเรียนรู้ 2) เนื้อหาสาระ 3) กิจกรรมการเรียนรู้ 4) บรรยากาศ 5) สื่อการสอน 6) บทบาทผู้สอน 7) การวัดและประเมินผล และ 8) การส่งเสริมทักษะการสอนโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่ม ภายหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกใน 7 ประเด็นหลัก ได้แก่: 1) กระบวนการและกิจกรรม 2) เนื้อหาสาระ 3) บทบาทผู้สอนและผู้เรียน 4) บรรยากาศ 5) ระยะเวลาและสื่อ 6) การวัดและการประเมินผล และ 7) การส่งเสริมทักษะการสอนโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ตรวจสอบเครื่องมือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยพิจารณาตรวจสอบเป็นรายข้อ และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มาใช้จริง

2. วิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์แบบบาอบถามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่า หากค่าเฉลรายอยู่ที่ระดับ 3.50 หรือสูงกว่า ถือว่านักศึกษาครูมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรม 2) วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยพิจารณาว่า หากข้อมูลจากการสัมภาษณ์แสดงความเห็นพ้องว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิผลในการส่งเสริมทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร จะถือว่าเป็นข้อบ่งชี้ความคิดเห็นในเชิงบวก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะดังกล่าว

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL พบว่า องค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทักษะดังกล่าว ประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ 1) การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ 2)การใช้กิจกรรมเพื่อการสื่อสาร 3) การสร้างความตระหนักรู้ด้าน EIL 4) การเลือกใช้สื่อสภาพจริง และ 5) ทักษะการประเมินการสื่อสาร สำหรับการวัดและประเมินผลนั้น ใช้แบบทดสอบผ่านวิธีการ เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และการสาธิตการสอน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แบบทดสอบดังกล่าวควรพิจารณาประเมินครอบคลุมทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้น

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ 4) กระบวนการเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผล นอกจากนี้ ผลการวิจัยได้ระบุรายละเอียดในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมความพร้อมและสร้างแรงจูงใจ 2) การสำรวจและเชื่อมโยง 3) การร่วมมือและสร้างชิ้นงาน และ 4) การสะท้อนและประเมินผล นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินคุณภาพของหลักสูตร ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบของหลักสูตรฝึกอบรม	ระดับความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หลักการ	4.76	0.30	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.75	0.26	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระการเรียนรู้	4.60	0.05	มากที่สุด
4. กระบวนการเรียนรู้	4.80	0.24	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล	4.73	0.06	มากที่สุด
รวม	**4.73**	**0.12**	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบโดยภาพรวมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.73, S.D = 0.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกองค์ประกอบล้วนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีรายละเอียดคะแนนดังนี้ 1) หลักการ ($\bar{X}$ = 4.76, S.D = 0.30), 2) วัตถุประสงค์ ($\bar{X}$ = 4.75, S.D = 0.26), 3) เนื้อหาสาระการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.60, S.D = 0.05), 4) กระบสนการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.80, S.D = 0.24) และ 5) การวัดและประเมินผล ($\bar{X}$ = 4.73, S.D = 0.06)

3. ผลการทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ภายหลังเสร็จสิ้นกระบวนการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสอบโดยวัดทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL เพื่อประเมินระดับความสามารถของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลของการประเมินทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL

หัวข้อการวัดและประเมินผล	n	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ (70%)	Mean	$\bar{x}$	S.D.	t	p
แผนการสอน	8 กลุ่ม	40	28	32.00	80.00	1.07	10.58	< .001
การสาธิตการสอน	(52)	60	42	50.75	84.58	1.39	17.82	< .001
รวมทั้งหมด		100	70	82.75	82.75	1.75	20.58	< .001

จากตารางที่ 2 แสดงผลลัพธ์ของทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาครูสาขาภาษาอังกฤษโดยบูรณาการ CLT และ EIL กลุ่มตัวอย่างประกอบไปด้วย 8 กลุ่ม (นักศึกษาครูจำนวน 52 คน) การประเมินพบว่า แผนการสอนมีคะแนนเฉลี่ย 32.00 (S.D. = 1.07) ซึ่งผ่านเกณฑ์ 70% อย่างมีนัยสำคัญ (t = 10.58, p < .001) การสาธิตการสอนมีคะแนนเฉลี่ย 50.75 (S.D. = 1.39) ซึ่งมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าเกณฑ์ 70% อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน (t = 17.82, p < .001) และมีคะแนนเฉลี่ยรวมคือ 82.75 (S.D. 1.75) คะแนนนี้ผ่านเกณฑ์70% อย่างมีนัยสำคัญ (t = 20.58, p < .001) โดยสรุป หลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL มีประสิทธิภาพมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรม จำแนกออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลของความพึงพอใจของนักศึกษาครู

ตารางที่ 3 ผลของความพึงพอใจของนักศึกษาครูจำนวน 52 คน

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
กระบวนการเรียนรู้	4.55	0.54	มากที่สุด
เนื้อหาสาระ	4.62	0.46	มากที่สุด
กิจกรรมการเรียนรู้	4.70	0.45	มากที่สุด
บรรยากาศ	4.61	0.49	มากที่สุด
สื่อการสอน	4.53	0.53	มากที่สุด
บทบาทผู้สอน	4.69	0.58	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล	4.68	0.42	มากที่สุด
การส่งเสริมทักษะการสอนโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL	4.67	0.41	มากที่สุด
รวม	**4.62**	**0.41**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 แสดงผลความพึงพอใจ โดยนักศึกษาครูได้ทำการประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ผลการประเมินพบว่า นักศึกษาครูมีความพอใจต่อหลักสูตรฝึกอบรมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.62 (S.D. 0.41) ซึ่งพิจารณาว่ามีความพึงพออยู่ในระดับมากที่สุด โดยสรุป ผลการประเมินในทั้ง 8 ด้าน ล้วนอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนดังกล่าวยืนยันว่าหลักสูตรฝึกอบรมนี้สามารถตอบสนองความต้องการของนักศึกษาครูได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ จุดแข็งที่เด่นที่สุดของหลักสูตรฝึกอบรมนี้ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทของครูผู้สอน และความชัดเจนของเกณฑ์การวัดและประเมินผล

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาครู

ความคิดเห็นของนักศึกษาครูจำแนกออกเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) กระบวนการเรียนรู้ 2) การบูรณาการเนื้อหา และ 3) สภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้และบทบาทของครู

1. กระบวนการจัดการเรียนรู้บนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ พบว่า การะบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน โดยเฉพาะขั้นสำรวจและเชื่อมโยง (Exploration and Connection) มีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาครูได้สร้างความรู้ และเชื่อมต่อกับโหนดภายนอก (External nodes) ทำให้นักศึกษาครูเห็นภาพการประยุกต์ใช้ CLT และ EIL ในสถานการณ์จริงได้

2. การบูรณาการเนื้อหาแนวคิด CLT และ EIL พบว่า เดิมทีนักศึกษาครูมีความวิตกกังวลเรื่องไวยากรณ์และยึดติดกับค่านิยมเจ้าของภาษา แต่หลังจากได้เรียนหัวข้อของพื้นฐาน CLT และ EIL ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติโดยตระหนักว่าภาษาอังกฤษเป็นสมบัติของทุกคน มิใช่เพียงเจ้าของภาษา ซึ่งความเข้าใจนี้ช่วยลดความวิตกกังวลและเสริมความมั่นใจในการสื่อสารและการสอนอย่างมีนัยสำคัญ

3. สภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้และบทบาทของครู พบว่า นักศึกษาครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย เป็นมิตร และช่วยเหลือกัน ผู้เรียนพอใจกับบทบาทของครูที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่คอยชี้แนะการสืบค้นและเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม ส่งผลให้นักศึกษาครูรู้สึกผ่อนคลาย กล้าซักถาม และไม่เกรงกลัวต่อความผิดพลาด

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญต่อการนำมาอภิปรายผล ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL รวมถึงแนวทางการประเมินทักษะดังกล่าว

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบ 5 ด้านที่สำคัญในการพัฒนาทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารผ่านการบูรณาการ CLT และ EIL ผลการวิจัยเน้นย้ำถึงเป้าหมายการสอนที่ชัดเจน การสอนควรเน้นที่ประสิทธิภาพในการสื่อสารมากกว่าการท่องจำไวยากรณ์หรือการเลียนแบบสำเนียงเพียงเท่านั้น ผลการวิจัยนี้ได้สนับสนุนทฤษฎี CLT ซึ่ง Azizova, & Gapparova (2021: 601 - 605) ได้อธิบายว่าการสื่อสารที่สามารถสื่อความหมายได้อย่างประสบความสำเร็จ มีความสำคัญมากกว่าความถูกต้องทางไวยากรณ์ นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ต้องให้ความสำคัญถึงเหตุผลในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างคู่สนทนาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ Daar (2022: 969 - 978) เสริมแนวคิดนี้ว่า กิจกรรมต่างๆจะต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารการเพื่อเติมเต็มข้อมูลที่ขาดหายไป การศึกษานี้ได้บูรณาการการตระหนักรู้เกี่ยวกับ EIL ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นสำหรับครูภาษาอังกฤษที่ต้องการจะออกจากบรรทัดฐานของความเป็นเจ้าของภาษา Mckay (2018: 9 - 23) ได้อธิบายว่า ในบริบท EIL ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือใช้สื่อสารข้ามวัฒนธรรม ผู้ใช้สามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองได้ และในองค์ประกอบสุดท้าย ผลการศึกษายืนยันถึงความจำเป็นต่อรูปแบบของการประเมิน ครูควรเปลี่ยนจากการสอบไวยากรณ์ไปเป็นการประเมินผลตามสภาพจริงจาก การปฏิบัติ เช่น การแสดงบทบาทสมมต ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดสมรรถนะการสื่อสารของ Canale, & Sawan (Chuenchaikit, et al., 2022: 406 - 415) วิธีนี้ให้คุณค่ากับความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการสื่อสารมากกว่าการจับผิดหรือลงโทษข้อผิดพลาดที่เกิดจากโครงสร้างทางภาษา

2. การพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความเหมาะสมในระดับมากที่สุดของหลักสูตรฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.73) เป็นผลสัมฤทธิ์จากการออกแบบด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เป็นระบบ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จุดแข็งของโมเดล Tyler, Taba และ Wheeler เข้าด้วยกันที่เชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆอย่างเป็นระบบ (Supaso, & Wongsaphan. 2019: 36 - 47) ควบคู่ไปกับการวิเคราะห์บริบทตามแนวคิดของ Taba (Djamolovna ,& Gopalan. 2024: 70 - 77) เพื่อแก้ปัญหาการขาดความมั่นใจและการยึดติดกับบรรทัดฐานของเจ้าของภาษา โดยใช้เนื้อหา EIL และสื่อการเรียนรู้สภาพจริงในการเตรียมความพร้อมสู่สากล (Mckay. 2018: 9 - 23) ทั้งนี้ คุณภาพของหลักสูตรยังได้รับการรับรองความตรงของเนื้อหา (Content validity) ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน จากการบูรราการทั้งสามแนวคิด หลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EILนี้ ได้เสนอการพัฒนาและเตรียมความพร้อมนักศึกษาครู

แบบยั่งยืนในยุคดิจิทัล ซึ่งขับเคลื่อนด้วยกระบวนการเรียนรู้ผ่านเครือข่าย (connectivism) ทักษะการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร (CLT) ที่นำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน และการสร้างอัตลักษณ์และความมั่นในในการสอนภาษาในบริบทสากล (EIL)

3. การทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประสิทธิผลของหลักสูตรซึ่งสะท้อนผ่านคะแนนเฉลี่ย 82.80 (สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 70) เป็นผลจากการนำกระบวนการเรียนรู้ตามทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ ของ Siemens (Kropf. 2013: 13 - 24) มาประยุกต์ใช้ โดยกระบวนการดังกล่าวเริ่มจากขั้นการสำรวจ (Exploration stage) ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนเชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลดิจิทัลภายนอกอย่างอิสระ ซึ่ง Cao (2018: 2338 - 2346) ยืนยันว่าวิธีการนี้ช่วยเพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ได้ดี เมื่อผู้เรียนได้รับข้อมูลแล้ว กระบวนการเรียนรู้ขั้นต่อไปคือ การร่วมมือและสร้างชิ้นงาน (Collaboration & Creation stage) ซึ่งช่วยให้เกิดการอภิปรายและสังเคราะห์ความรู้ภายในกลุ่ม ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับสูง ดังปรากฏค่า S.D. ที่ต่ำเพียง 1.75 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nguyen, & Seepho (2023: 30 - 54) ที่ระบุว่าการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความรู้ด้านการสอน และท้ายที่สุด กระบวนการเรียนรู้ในขั้นสะท้อนคิดปละประเมินผล (Reflection & Evaluation stage) ที่ให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้ผู้เรียนได้ปรับปรุงในทันที ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Gvozdii, et al. (2023: 133 - 142) ที่ย้ำว่าการประเมินในบริบทของทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ ต้องมุ่นเน้นที่กระบวนการและการพัฒนาเป็นสำคัญ ทั้งนี้ กระบวนการเรียนรู้ทั้งสี่ขั้นที่ช่วยให้นักศึกษาครูสามารถสืบค้นและดึงข้อมูลจากเครือข่ายดิจิทัลได้มาออกแบบให้สอดคล้องกับการสอน CLT ทำให้นักศึกษาครูสามารถสร้างกิจกรรมที่ต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์จริง เช่น การแสดงบทบาทสมมติ (role-plays) หรือ กิจกรรมช่องว่างระหว่างข้อมูล (information-gap tasks) ซึ่งเป็นการแปลความรู้เชิงทฤษฎีให้ออกมาเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ที่จับต้องได้ ยิ่งกว่านั้น การบูรณาการ EIL เข้าไปในหลักสูตรฝึกอบรม ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างอัตลักษณ์ของนักศึกษาครูสาขาภาษาอังกฤษชาวไทย การก้าวข้ามอุดมการณ์กับการยึดติดความเป็นเจ้าของภาษา ทำให้นักศึกษาครูลดความวิตกกังวล และสร้างความภาคภูมิใจในฐานะผู้สอนภาษาในระดับสากล ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมนี้มีประสิทธิผลกว่าการฝึกอบรมกสนสอนภาษาเพื่อการสื่อสารแบบดั้งเดิม

4. การศึกษาความพึงพอใจและความคิดเห็นของนักศึกษาครูที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมบนฐานแนวคิดเชื่อมโยงความรู้ เพื่อส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยบูรณาการแนวคิด CLT และ EIL สำหรับนักศึกษาครูสาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเชิงบวกของผู้เรียน โดยเฉพาะความวิตกกังวลที่ลดลงและความมั่นใจที่เพิ่มขึ้น เป็นผลจากการบูรณาการแนวคิด EIL ซึ่งสะท้อนผ่านระดับความพึงพอใจมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62) โดยข้อมูลเชิงคุณภาพระบุว่าความตระหนักรู้ด้าน EIL ช่วยให้ผู้เรียนไม่ยึดติดกับบรรทัดฐานเจ้าของภาษา และหันมามองภาษาอังกฤษในฐานะเครื่องมือสื่อสารระดับโลกตามอัตลักษณ์ของตนเอง (Mckay. 2018: 9 - 23) นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความพึงพอใจยังเกิดจากบทบาทของผู้สอนที่มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ซึ่งช่วยสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา ทำให้ผู้เรียนได้กล้าแสดงออกโดยไม่เกรงกลัวต่อความผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเป็นผู้ร่วมเรียนรู้และที่ปรึกษา (Gvozdii, et al. 2023: 133 - 142) ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงความรู้ ที่กระตุ้นการเรียนรู้แบบเชิงรุกของผู้เรียน เช่น การให้อิสระในการสืบค้นข้อมูล ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ (Borna, & Fouladchanf. 2018: 103 - 116) ดังนั้น การประยุกต์ในเรื่องของความตระหนักรู้ด้าน EIL, บทบาทที่คอยสนับสนุนผู้เรียนของครู และความเป็นอิสระของผู้เรียน จึงเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ความสำหรับของหลักสูตรฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนควรนำกระบวนการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนตามทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ (เตรียมความพร้อม, สำรวจ, ร่วมมือ และสะท้อนคิด) ไปปรับใช้ในรายวิชาอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สร้างความรู้ขึ้นเอง

1.2 การบูรณาการแนวคิด EIL จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษควรสอดแทรกความตระหนักรู้เรื่องภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติเข้าไปในเนื้อหาสาระการเรียนรู้ เพื่อลดความวิตกกังวลและลดบรรทัดฐานเรื่องของ

เจ้าของภาษา ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้ผู้เรียนในการใช้ภาษาอังกฤษ และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนสำหรับการสื่อสารในบริบทสากลโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การปรับบทบาทผู้สอน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้สอนควรตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นสร้างพื้นที่ปลอดภัยและการเชื่อมโยงเครือขายการเรียนรู้ มากกว่าที่เป็นผู้บรรยายเนื้อหาเพียงเท่านั้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมบนฐานทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ ที่บูรณาการทฤษฎีการสอนภาษาเพื่อการสื่อสาร และภาษาอังกฤษในฐานะภาษานานาชาติ สามารถส่งเสริมทักษะการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของนักศึกษาครูได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การศึกษาติดตามระยะยาว เนื่องจากการศึกษานี้มีระยะเวลาสั้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรทำการติดตามผลของนักศึกษาครูในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อตรวจสอบความคงทนของทักษะการสอนและทัศนคติในระยะยาว

2.2 การขยายผลสู่บริบทอื่น ควรนำหลักสูตรฝึกอบรมนี้ไปทดลองใช้กับนักศึกษาครูในบริบทมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อยืนยันประสิทธิผลของหลักสูตรในกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

2.3 การประเมินรายบุคคล การศึกษานี้ประเมินผลผ่านงานกลุ่มเป็นหลัก เพื่อให้เห็นระดับทักษะของนักศึกษาครูที่แท้จริง งานวิจัยครั้งต่อไปควรเน้น การประเมินการสาธิตการสอนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ในใจว่านักศึกษาครูทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการสอนเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง โดยที่ไม่ได้พึ่งพาสมาชิกในกลุ่ม

เอกสารอ้างอิง

Abdelmageed, N. A. T., & Omer, M. A. A. (2020). **The effectiveness of using communicative language teaching approach (CLT) in developing students' speaking skills from teachers' perceptions. European Journal of English Language Teaching,** 5(3), 88 – 102

Adityarini, H. (2007). **English as an international language (EIL) and implication for English language teaching,** 19(2), 103 - 111.

Alamri, W. A. (2018). **Communicative language teaching: Possible alternative approaches to CLT and teaching contexts. English Language Teaching,** 11(10), 132 - 138.

Azizova, M. M., & Gapparova, A. N. (2021). **The effective methods and principles of communicative language teaching. Academic research in educational sciences,** 2(CSPI conference 1), 601 - 605.

Baker, W., & Jarunthawatchai, W. (2017). **English language policy in Thailand. European Journal of Language Policy,** 9(1), 27 – 44.

Borna, M., & Fouladchang, M. (2018). **The Motivational outcomes of connectivism theory in EFL. Modern Journal of Language Teaching Methods (MJLTM),** 8(2), 103 - 116.

Cao, L. Y. (2018). **Study on college English teaching interaction and teaching Practice based on connectivism from the neurocognitive perspective. Educational Sciences: Theory & Practice,** 18(5), 2338 - 2346.

Chuenchaikit, T., Kiddee, K., & Ratanaolarn, T. (2022). **Development of a Training Course: A needs assessment approach to enhance the facilitator technique for Thai community enterprises. Humanities and Social Sciences Letters**, 10(3), 406 - 415.

Daar, G. F. (2022). **Analysis the implementation of communicative language teaching and classroom interaction in the effort to increase learners' speaking skills. International Journal for Educational and Vocational Studies,** 2(12), 969 - 978.

Djamolovna, N., & Gopalan, V. (2024). **A review of curriculum development models influencing collaborative learning in education. The American Journal of Humanities and Social Sciences Research,** 7(6), 70 - 77.

Galloway, N., & Rose, H. (2021). **English medium instruction and the English language practitioner. ELT Journal,** 75(1), 33 – 41.

Goldie, J. G. S. (2016). **Connectivism: A knowledge learning theory for the digital age?. Medical teacher,** 38(10), 1064 - 1069.

Gvozdii, S., Litvinova, A., & Tymchenko, G. (2023). **Connectivism theory in safety and health education in classical universities. Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University,** 10(1), 133 - 142.

Ilyosovna, N. A. (2020). **The importance of English language. International Journal on Orange Technologies,** 2(1), 22 – 24.

Khamsuk, A., & Whanchit, W. (2021). **Storytelling: An alternative home delivery of English vocabulary for preschoolers during COVID-19's lockdown in southern Thailand. South African Journal of Childhood Education,** 11(1), 1 – 13.

Kropf, D. C. (2013). **Connectivism: 21st century's new learning theory. European Journal of Open, Distance and e-Learning,** 16(2), 13 - 24.

McKay, S. L. (2018). **English as an international language: What it is and what it means for pedagogy. RELC Journal**, 49(1), 9 - 23.

Methitham, P. (2017). **Myth, power, and domination (p. 21)**. Naresuan University Press.

Nguyen, V.T., & Seepho, S. (2023). **Factors fostering general pedagogical knowledge development of Vietnamese pre-service English teachers in the connectivist learning environment. LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network,** 17(1), 30 - 54.

Phulthong, W., Sonthirak, T., & Kasemchok, K. (2024). **Competency based assessment language using the CEFR for teaching and learning contexts in Thailand. Journal of the Association of Researchers**, 29(4), 14 - 30.

Plengsantia, J. (2022). **The effect of using active learning to promote English communication speaking skills for grade 10th students. Journal of Education. Silpakorn University,** 20(2), 138 - 152.

Puriwat, W., & Tripopsakul, S. (2020). **Preparing for industry 4.0—Will youths have enough essential skills?: An evidence from Thailand. International Journal of Instruction,** 13(3), 89 – 104.

Rajprasit, K. (2022). **Design and development of an English as a global language MOOC to increase global Englishes awareness: Evaluation in a Thai university. 3 L: Language, Linguistics, Literature: The Southeast Asian Journal of English Language Studies,** 28(1), 121 – 138.

Rao, P. S. (2019). **The role of English as a global language. Research Journal of English,** 4(1), 65 – 79.

Supaso, S., & Wongsaphan, M. (2019). **The course development for teacher in learning English activity for communication through professional learning. Dhammathas Academic Journal,** 19(2), 36 - 47.

Wongwatkit, C., Thongsibsong, N., Chomngern, T., & Thavorn, S. (2023). **The future of connectivist learning with the potential of emerging technologies and ai in Thailand: trends, applications, and challenges in shaping education. Journal of Learning Sciences and Education,** 2(1), 122 - 154.

Yodsaneha, S., Sompong, N., & Soopeerak, S. (2020). **U-learning model based on connectivism theory for English conversation skill development among the students at Rajamangala University**

of Technology Thanyaburi. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 5(8), 344 - 355.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

FACTORS AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION OF THE EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อนุศักดิ์ เฉียงเมือง[1], สายทิตย์ ยะฟู[2], ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์[3]
Anusak Chiangmueang[1], Saythit Yafu[2], Paponsan Potipitak[3]

Corresponding Author E-mail: anusak.c@nsru.ac.th
Received: Feb 20, 2026; Revised: Mar 16, 2026; Accepted: Apr 05, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ 2) ระดับการบริหารงานวิชาการ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการบริหารงานวิชาการ 4) สร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 234 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.91–0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการกับการบริหารวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านครูผู้สอน ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 78

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

[1]นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[1]Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University
[2]อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[2]Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University
[3]คณะกรรมการที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
[3]Advisor Committee, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) investigate the levels of factors affecting academic administration, 2) investigate the level of academic administration, 3) examine the relationships between these factors and academic administration, and 4) develop a predictive equation for academic administration in opportunity expansion schools. The sample consisted of 234 school administrators and teachers, determined based on the sample size table of Krejcie and Morgan, and selected through multistage sampling. The research instrument used for data collection was a questionnaire on factors affecting academic administration in opportunity expansion schools. The content validity indices ranged from 0.67 to 1.00, and the reliability coefficients ranged from 0.91 to 0.99. The statistical methods used for data analysis included the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's product–moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study revealed that: 1) The overall level of factors affecting academic administration of educational opportunity expansion schools was high (Mean= 4.20, standard deviation= 0.43). 2) The overall level of academic administration in these schools was also high (Mean= 4.24, standard deviation= 0.44). 3) The factors influencing academic administration were positively correlated with academic administration at a high level (Correlation Coefficient = 0.84), with statistical significance at the .01 level. 4) Administrator factors, media and technology factors, and teacher-related factors significantly predicted academic administration at the .05 level, collectively accounting for 78% of the variance.

Keywords : Factors Affecting Academic Administration, Opportunity Expansion Schools

บทนำ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่มีข้อจำกัดในการศึกษาต่อ โรงเรียนขยายโอกาสมีบทบาทในการลดช่องว่างทางการศึกษาและส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. 2563) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแผนการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจ้างครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่ประสบปัญหาขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ การส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน การพัฒนาระบบการประเมินและการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา การขับเคลื่อนงานแนะแนวในสถานศึกษาและสร้างเสริมสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการศึกษาต่อและการมีงานทำ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2566: 17 - 18)

งานวิชาการเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งโรงเรียน ผู้บริหาร คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ความสำคัญ กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้น ครูจะต้องทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2552: 9)

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สภาการศึกษาได้มองคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมาว่ายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย เมื่อพิจารณาผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ต่ำกว่าตามเป้าหมายคะแนนเฉลี่ยที่ได้ตั้งไว้ 510 คะแนน และอยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรและบริบทการเรียนการสอน ที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้การศึกษาไทยในทุกระดับยังมีปัญหาเชิงคุณภาพที่ต้องเร่งแก้ไข แม้ว่าเยาวชนจะมีการใฝ่หาความรู้เพิ่มขึ้น แต่ยังขาดความสามารถในการจัดการและการสังเคราะห์ข้อมูลที่สืบค้นได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 83) นอกจากนี้ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องและจำนวนนักเรียนต่อครูที่เหมาะสม การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน จึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560: 69)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา จำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วยอำเภอไพศาลี อำเภอหนองบัว อำเภอตากฟ้า อำเภอตาคลี และอำเภอท่าตะโก มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 193 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนประเภทประถมศึกษา 152 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 41 โรงเรียน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มุ่งพัฒนาการศึกษาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศและของโลก มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่ไว้ว่า “สพป. นครสวรรค์ เขต 3 เป็นสำนักงานคุณภาพ สร้างผู้เรียนดี มีความสุข ” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. 2567: 1, 47) แต่หากพิจารณาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เป็นส่วนสำคัญของงานบริหารงานวิชาการผ่านผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ผลการทดสอบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. 2567: 29 - 32)อีกทั้งคะแนนผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษานักเรียนส่วนใหญ่ได้คะแนนในระดับ 1b ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่ได้ในระดับ 1a (ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 2568: 34)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการบริหารวิชาการสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะใช้เป็น

ฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุง แก้ไขหรือป้องกันปัญหา ในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อจะได้ปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

สัมมา รธนิธย์ (2560: 119) ได้กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการที่เน้นการจัดการหลักสูตร การบริหารงานสอน และการวัดผลการเรียนรู้ โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน การสร้างระบบการเรียนรู้ที่ทันสมัย และการปรับปรุงเนื้อหาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

Fullan (2020: 372) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการว่าเป็นปัจจัยหลักในการสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานวิชาการที่ดีช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และทำให้ระบบการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารจัดการด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ปรับปรุงระบบการเรียนรู้ให้ทันสมัย และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน

2. ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2566: 114) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การบริหารงานที่ดีช่วยให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะการสอนได้อย่างเต็มที่ และส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีขึ้น

Bush (2018: 205) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาและระบบการเรียนการสอน การจัดการหลักสูตร การประเมินผล และการวางแผนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคุณภาพให้กับนักเรียนและระบบการศึกษาในภาพรวม

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษา โดยช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและทักษะการสอนของครู รวมทั้งสนับสนุนการจัดการหลักสูตร การวางแผนการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและระบบการศึกษาโดยรวม

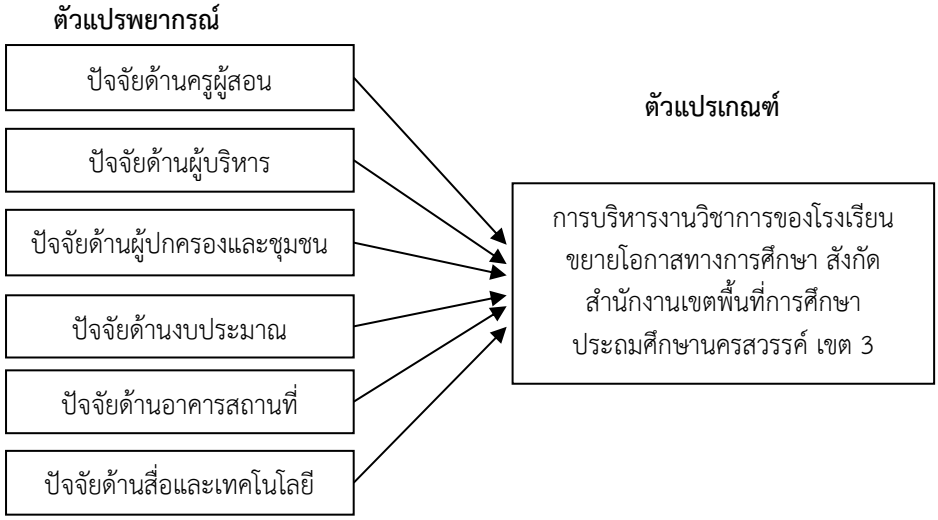
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ

จากเอกสารงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ ธีระ รุญเจริญ (2563), นงนุช อินทรโคกสูง (2565), นิติธร ทั่งทอง, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, และรวีวรรณ กลิ่นหอม (2566) อลงกรณ์ บุญลือ, และณัฐิยา ตันตรานนท์ (2567), ทศพร ประสงค์เงิน, และคนอื่นๆ (2567), Reta Regassa Jetu (2019) ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ 5) ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ 6) ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4. ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

จากเอกสารงานวิจัยขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของ ทิศนา แขมมณี (2560), กระทรวงศึกษาธิการ (2561), ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2562), สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2564), ปรีชา ตุ้มโท (2565), ยมลพร ศรีพลอย (2565),วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์, และศันสนีย์ จะสุวรรณ (2565), สถิรพร เชาวน์ชัย (2567), กฤตเมธ เกิดบ้านเป้า, และบรรจง บุญจันทร์ (2567) ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 6) การนิเทศการศึกษา 7) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 8) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 55 คน และครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 516 คน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2568 รวม 571 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยเปิดตารางของ Krejcie, & Morgan. (Krejcie, & Morgan. 1970 : 608) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 234 คน และทำการเทียบสัดส่วนได้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 23 คน และ ครูจำนวน 211 คน จากนั้นใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยเริ่มจากการเทียบสัดส่วนรายอำเภอเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและครูแต่ละอำเภอ แล้วใช้การสุ่มอย่างง่ายเป็นรายโรงเรียนโดยไม่เกินจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้แต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในลักษณะแบบตรวจสอบรายการ ครอบคลุมเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่สองเป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ จำนวน 6 ด้าน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Best, & Kahn (1993) และตอนที่สามเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 8 ด้าน ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเช่นเดียวกัน

โดยขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 6 ด้าน และการบริหารงานวิชาการ จำนวน 8 ด้าน

2. กำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยอยู่ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 115 ข้อ แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านครูผู้สอนจำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านผู้บริหารจำนวน 9 ข้อ ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนจำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านงบประมาณจำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่จำนวน 8 ข้อ ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีจำนวน 8 ข้อ และการบริหารวิชาการจำนวน 66 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา และสาระสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 115 ข้อ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา

5. ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–Objective Congruence: IOC)

6. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จำนวน 115 ข้อ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนบ้านทำนบ และโรงเรียนบ้านหนองหลวง จำนวนรวม 30 คน ระหว่างวันที่ 9–12 มิถุนายน พ.ศ. 2568 เพื่อตรวจสอบหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 117) ได้ค่าความเที่ยงปัจจัยด้านครูผู้สอน (x1) เท่ากับ 0.91, ปัจจัยด้านผู้บริหาร (x2) เท่ากับ 0.96, ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน (x3) เท่ากับ 0.96, ปัจจัยด้านงบประมาณ (x4) เท่ากับ 0.95, ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ (x5) เท่ากับ 0.94, ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี (x6) เท่ากับ 0.95 และได้ค่าความเที่ยงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Yall) เท่ากับ 0.99

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 115 ข้อ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะครุศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบในการประสานงานและขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2. หลังจากได้รับความร่วมมือแล้ว ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form ไปยังกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและแนวทางการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบมีความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยกำหนดช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 18 มิถุนายน ถึงวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2568

3. กลุ่มตัวอย่างได้ตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนจำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไป

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามกระบวนการทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามในแต่ละข้อ

1.2 หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ของ Cronbach

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าร้อยละ (%)

2.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\overline{X}$)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

3.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ	□	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ปัจจัยด้านครูผู้สอน	4.54	0.45	มากที่สุด	1
2	ปัจจัยด้านผู้บริหาร	4.46	0.49	มาก	2
3	ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชน	4.36	0.55	มาก	4
4	ปัจจัยด้านงบประมาณ	4.18	0.45	มาก	5
5	ปัจจัยด้านอาคารสถานที่	3.63	0.58	มาก	6
6	ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี	4.45	0.57	มาก	3
รวม		4.27	0.42	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54 , S.D. = 0.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.58)

ตารางที่ 2 แสดงแสดงภาพรวมของระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ข้อ	การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.44	0.50	มาก	4
2	ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.02	0.49	มาก	8
3	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.41	0.55	มาก	6
4	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.46	0.51	มาก	1
5	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.04	0.53	มาก	7
6	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.42	0.53	มาก	5
7	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.46	0.54	มาก	2
8	ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.45	0.54	มาก	3
รวม		4.34	0.46	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.51) และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\overline{X}$ = 4.46 , S.D. = 0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ปัจจัย	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	X_{all}	Y_{all}
x_1	1.00							
x_2	0.63**	1.00						
x_3	0.63**	0.63**	1.00					
x_4	0.55**	0.61**	0.59**	1.00				
x_5	0.59**	0.53**	0.63**	0.77**	1.00			
x_6	0.65**	0.71**	0.50**	0.62**	0.59**	1.00		
X_{all}	0.81**	0.83**	0.81**	0.83**	0.84**	0.83**	1.00	
Y_{all}	0.71**	0.82**	0.62**	0.63**	0.59**	0.80**	0.84**	1.00

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 โดยภาพรวม (X_{all}) อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร (x_2) อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = 0.82) รองลงมา คือ ด้านสื่อและเทคโนโลยี (x_6) อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = 0.80) ด้านครูผู้สอน (x_1) อยู่ในระดับมาก (r_{xy} = 0.71) ด้านงบประมาณ (x_4) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.63) ด้านผู้ปกครองชุมชน (x_3) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.62) และด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านสถานที่ (x_5) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = 0.59) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	Adj. R^2	Std. E.	a	b	Beta	t
ปัจจัยด้านผู้บริหาร (x_2)	0.82	0.67	0.67	0.26	0.31	0.41	0.43	9.54
ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี (x_6)		0.77	0.77	0.22		0.29	0.37	7.95
ปัจจัยด้านครูผู้สอน (x_1)		0.79	0.78	0.21		0.20	0.20	4.64

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนแสดงให้เห็นว่า แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาเฉพาะปัจจัยด้านผู้บริหารเพียงตัวแปรเดียว พบว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 67

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีเข้าไปการพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.77 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี สามารถร่วมกันพยากกรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 77

และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านครูผู้สอนเข้าไปการพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.79 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านครูผู้สอน สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้ร้อยละ 79

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์มากที่สุด (Beta = 0.43) รองลงมาคือปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี (Beta = 0.37) และปัจจัยด้านครูผู้สอน (Beta = 0.20) ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนถึงลำดับความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถนำไปใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.31 + 0.41(x_2) + 0.29(x_6) + 0.20(x_1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z} = 0.43(z_2) + 0.37(z_6) + 0.20(z_1)$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระบวนการคัดเลือกและสังเคราะห์ปัจจัยของผู้วิจัย ซึ่งอาศัยการทบทวนทั้งเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ได้ชุดปัจจัยที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยในลำดับถัดไปผู้วิจัยจะนำประเด็นที่ได้จากผลการวิจัยมาวิเคราะห์และอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ด้านครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายข้อ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของครูในการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุขและยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ ครูยังมีบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อลงกรณ์ บุญลือ (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ ปรีชา ตุ้มโท (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท และรายงานผลในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสร้างความร่วมมือและความเข้าใจอันดีกับครู บุคลากรทางการศึกษา และชุมชน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและเข้าใจบริบทของสถานศึกษา ทั้งด้านทรัพยากร สภาพแวดล้อม และศักยภาพของบุคลากร ยังมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของทศพร ประสงค์เงิน, และคนอื่นๆ (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมากในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกษแก้ว เจริญเกตุ (2561) ที่รายงานว่าปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในจังหวัดสิงห์บุรีในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านผู้ปกครองและชุมชนมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความร่วมมือระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชนในการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โรงเรียนมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนผ่านกลไกต่าง ๆ โดยเฉพาะการมีบทบาทในคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการร่วมกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น นอกจากนี้ การส่งเสริมให้นักเรียนดำรงชีวิตตามขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น ยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์และความภาคภูมิใจในชุมชนอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาเศษฐ์ เพ็ชรกลาง (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิราภรณ์ บุตรด้วง (2559) ที่รายงานว่าปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านงบประมาณมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษาที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง โดยโรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ คำนึงถึงความจำเป็นและเป้าหมายของการพัฒนาเป็นสำคัญ ส่งผลให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า นอกจากนี้ การดำเนินงานด้านงบประมาณยังอยู่ภายใต้หลักธรรมาภิบาลทางการเงินที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด

ซึ่งเอื้อต่อการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิผล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา นิ่มพันธุ์ (2563) ที่พบว่าปัจจัยด้านงบประมาณอยู่ในระดับมากในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจุฑารัตน์ ขาวกริบ (2562) ที่รายงานผลในทิศทางเดียวกันในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.5 ด้านอาคารสถานที่มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อาคารเรียนและพื้นที่โดยรอบได้รับการจัดระเบียบอย่างเหมาะสม มีความสะอาดและปลอดภัย ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางการศึกษา นอกจากนี้ การจัดสรรพื้นที่ภายในโรงเรียนยังเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย รวมถึงการรองรับกิจกรรมทางวิชาการได้อย่างเพียงพอ ซึ่งช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ธนรรถ วิเศษทอง (2567) ที่รายงานว่าความพร้อมของอาคารสถานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนครในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิติธร ทั่งทอง, และคนอื่นๆ (2566) ที่พบว่าปัจจัยด้านอาคารสถานที่มีบทบาทต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.6 ด้านสื่อและเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของสถานศึกษาในการจัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและสอดคล้องกับบริบทการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล โรงเรียนมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางการศึกษา ส่งผลให้ครูสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ช่วยเพิ่มความน่าสนใจของบทเรียน กระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิรญาณ์ แร่ทอง (2565) ที่รายงานว่าปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาอยู่ในระดับมากในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิเชียร เจริญธรรม (2564) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีมีบทบาทต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความพร้อมของสถานศึกษาในการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีความโปร่งใส การเทียบโอนผลการเรียนที่สะท้อนศักยภาพของผู้เรียนอย่างเหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง นอกจากนี้ สถานศึกษายังให้ความสำคัญกับการพัฒนาและประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน และการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพกระบวนการเรียนรู้และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ธนรรถ วิเศษทอง (2567) ที่รายงานว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของนงนุช อินทรโคกสูง (2565) ที่พบว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์ (2561) ซึ่งรายงานผลในทิศทางเดียวกันในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

3. ความสัมพันธ์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในระดับมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของบทบาทผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิชาการให้เกิดความเป็นระบบ ควบคู่กับการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ครูผู้สอนยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายทางวิชาการไปสู่การปฏิบัติจริง ผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอาฑิฏยา โชคดีวัฒนา (2561) ซึ่งรายงานว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราดมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงทุกด้าน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เช่นเดียวกัน

4. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านครูผู้สอน เป็นตัวแปรทางการบริหารงานวิชาการที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ตัวแปรทั้งสามด้านสามารถร่วมกันทำหน้าที่เป็นตัวพยากรณ์ของการบริหารงานวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.79 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 78 จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว จึงสามารถนำไปใช้ในการสร้างสมการพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\acute{Y} = 0.31 + 0.41(X_2) + 0.29(X_6) + 0.20(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\acute{\mathbf{Z}} = 0.43(Z_2) + 0.37(Z_6) + 0.20(Z_1)$$

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นตัวแปรทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำกับติดตามการดำเนินงานด้านวิชาการให้เป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ หรือสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา ศรศิริ (2567) ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการ และเป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิติธร ทั่งทอง, และคนอื่นๆ (2566) ที่รายงานว่าปัจจัยด้านผู้บริหารเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลสูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของครูต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างบุคคล ครูควรให้ความสำคัญกับการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ การยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน และการเปิดพื้นที่ให้นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ควบคู่กับการสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ โปร่งใส และเหมาะสมกับบริบท ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

1.2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในรายข้อพบว่า ประเด็นการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ รวมถึงการแสดงภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แม้จะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนิเทศ กำกับ ติดตาม และการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครูอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการยกระดับคุณภาพงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

1.3 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นการเชิญวิทยากรจากท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่

เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน โดยสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสาขาต่าง ๆ เข้ามาถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมโยงการเรียนรู้ในห้องเรียนกับภูมิปัญญาท้องถิ่นและบริบทของชุมชน การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ส่งเสริมความภาคภูมิใจในท้องถิ่น และเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของชุมชนอย่างยั่งยืน

1.4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นการใช้งบประมาณเพื่อสนับสนุนคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แม้จะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและการบริหารจัดการงบประมาณอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้การใช้จ่ายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ทั้งนี้ การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้ครูมีทรัพยากรและสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอ อันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม

1.5 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านอาคารสถานที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ประเด็นความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและสอดคล้องกับลักษณะการใช้งานจะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีคุณภาพ

1.6 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ความเพียงพอและความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการรองรับการใช้งานของครูและนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวางแผนและการจัดเตรียมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีให้เหมาะสมและเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ การจัดสรรอุปกรณ์และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบจะช่วยส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในการเรียนรู้ การสืบค้นข้อมูล และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้เรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานวิชาการในยุคปัจจุบัน

1.7 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แม้จะยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบแนวทาง ควบคู่กับการคำนึงถึงปัญหา ความต้องการและบริบทของชุมชน ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์สาระการเรียนรู้ การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอน ไปจนถึงการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะการบูรณาการทักษะด้านดิจิทัล เช่น วิทยาการคำนวณและการเขียนโปรแกรม (Coding) ลงในหลักสูตร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมกับบริบทการศึกษาในปัจจุบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษา “แนวทางพัฒนาการบริหารอาคารสถานที่ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3” เพื่อพัฒนาระดับในปัจจัยด้านอาคารสถานที่ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยด้านอาคารสถานที่ มีค่าต่ำที่สุด

2.2 ควรศึกษา “สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3” เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะ ในการพฒนางานวิชาการ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการสูงที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 3 กันยายน 2567, จาก https://www.kroobannok.com/news_file/p17567671203.pdf.

กฤตเมธ เกิดบ้านเป้า, และบรรจง บุญจันทร์. (2567). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ที่มีผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ**, 11(1):1 - 13.

เกษแก้ว เจริญเกตุ. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). **โรงเรียน “ขยายโอกาส” คือพื้นที่แห่งความหวังสานฝันให้กับนักเรียนที่มีข้อจำกัดในการศึกษาต่อ.** สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2568, จาก https://www.eef.or.th/saifon/.

จิราภรณ์ บุตรด้วง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3(1), 12 - 23.

จุฑารัตน์ ขาวกริบ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,** 15(2), 163 - 176.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดาราวรรณ กลั่นเขตร์การณ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ทิศนา แขมมณี. (2560). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศพร ประสงค์เงิน, ทินกร ชอัมพงษ์, และสายทิตย์ ยะฟู. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร**. **Education Journal Faculty of Education Nakhon Sawan Rajabhat University**. 7(2),197 - 211.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธนาเศรษฐ์ เพ็ชรกลาง. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์และวิทยาศาสตร์**, 5(2), 47 - 59.

นงนุช อินทรโคกสูง. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นิติธร ทั่งทอง, พิมพ์ประภา อมรกิจภิญโญ, และรวีวรรณ กลิ่นหอม. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลกจังหวัดสุโขทัย**. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**, 24(2), 124 - 137.

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

ปัญญา ศรศิริ. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ปรีชา ตุ้มโท. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชัยนาท.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พงษ์ธนรรถ วิเศษทอง. (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.** 21(94), 44 - 59.

พิรญาณ์ แร่ทอง. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). **หลักและพื้นฐานการอุดมศึกษา**.(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ยมลพร ศรีพลอย. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). **กลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรมการบริหารสถานศึกษา**.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรพล เจริญวัย. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร เจริญธรรม. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8. วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์,** 7(2), 71-87.

วีรวิชญ์ อารีสวัสดิ์, และศันสนีย์ จะสุวรรณ. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชน ระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่. Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(4):145-159.

ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2567). **ผลการประเมินPISA 2022, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.** สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2567, จากhttps://pisathailand.ipst.ac.th/pisa-results/.

สถิรพร เชาวน์ชัย. (2567). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2564). **การบริหารการศึกษาเชิงนโยบายและการจัดการ**. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา นิ่มพันธุ์. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.** 6(3), 149-161.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2567). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2568, จาก https,//www.nsw3.go.th/.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู**. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2568, จาก https://www.slideshare.net/.

_____. (2566). **แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570)**. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จาก https://www.obec.go.th/.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2530–2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

อลงกรณ์ บุญลือ, และณัฐิยา ตันตรานนท์ (2567). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. Journal of Education and Innovation**, 26(3), 261 - 171.

อาทิฏิยา โชคดีวัฒนา. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

Best, J. W., & Kahn, J. V. (Eds.) (1993). **Research in Education (7" ed.)**. Boston: MA, Allyn & Bacon.

Bush, T. (2018). **Educational Leadership and Management: Theory, Policy, and Practice**. London: Sage.

Fullan, M. (2020). **The New Meaning of Educational Change**. New York: Teachers College.

Jetu, R. R., & Wariso, H. (2019). **Identifying Factors Affecting Students' Academic Achievement in Science and Mathematics in Primary Schools of Hawassa City.** Master's thesis. Hawassa University.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.** 30(3), 608.

Educational Administration and Innovation Journal
Vol.6 No.2 May - August 2026

รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

MANAGEMENT MODEL OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE SYSTEM TO IMPROVE EDUCATIONAL QUALITY ACCORDING TO BASIC EDUCATION STANDARDS AT SIRIRAT SAMAKKHI SCHOOL UNDER NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

วรินทร์ธรา ภัคอัมพาพันธ์[1], ธานี เกสทอง[2], วรกฤต เถื่อนช้าง[3]
Warinthara Pukumpapun[1], Thanee Gesthong[2], Worrakrit Thuenchang[3]

Corresponding Author E-mail: warinthara2524@gmail.com
Received: Jan 20, 2026; Revised: Feb 22, 2026; Accepted: Apr 05, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ สร้าง ทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยดำเนินการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 428 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (2) การสร้างรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติเชิงพรรณนา (3) การทดลองใช้รูปแบบในโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี กลุ่มผู้ให้ข้อมูล 117 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์เนื้อหา และการทดสอบค่าซี (Z-test) และ (4) การประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก รวม 82 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร การบริหารเชิงระบบ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การนิเทศและประเมินผล การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน องค์ประกอบดังกล่าวถูกสังเคราะห์เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยส่วนนำ ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน และส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการทดลองใช้พบว่าคุณภาพการศึกษาหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินรูปแบบโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : รูปแบบการบริหารจัดการ, ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา, โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี

[1]ผู้อำนวยการสถานศึกษา, โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี
[2]School director , Sirirat Samakkhi School
[2,3]อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์, ประเทศไทย
[2,3]Lecturer, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhonsawan Campus, Thailand

Abstract

This study employed a research and development approach using a mixed-methods research design. The objectives were to analyze the components of the model, develop, implement, and evaluate a management model for the internal quality assurance system to improve educational quality according to the Basic Education Standards. The study was conducted in four phases: (1) component analysis through document and related research review, interviews with 7 experts, and data collection from 428 school administrators, academic teachers, and quality assurance teachers under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1. Data were analyzed using descriptive statistics and exploratory factor analysis; (2) model development through expert connoisseurship with 9 specialists, analyzed by content analysis and descriptive statistics; (3) model implementation at Siriratsamakkee School with 117 participants, analyzed using descriptive statistics, content analysis, and Z-test; and (4) model evaluation in terms of accuracy, propriety, feasibility, utility, and stakeholder satisfaction using descriptive statistics.

The results revealed that the internal quality assurance management system consisted of seven main components with 82 variables: strategic leadership, resource management, system-based administration, active learning management, supervision and evaluation, collaborative network development, and student quality development. These components were synthesized into a management model comprising three parts: introduction, operational guidelines, and success conditions. The implementation results showed that educational quality after using the model was significantly higher than before at the .05 level. Overall, the model evaluation indicated the highest level of accuracy, propriety, feasibility, utility, and stakeholder satisfaction.

Keywords : Management Model, Internal Quality Assurance System, Educational Quality Development, Siriratsamakkee School

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ รัฐจึงมีหน้าที่สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนทุกกลุ่ม โดยพัฒนาสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเดียวกัน พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อการบริหารจัดการและการตัดสินใจเชิงนโยบาย รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขยายโอกาสการเรียนรู้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562: 3) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2552: 2)

อย่างไรก็ตาม ระบบการประกันคุณภาพในอดีตประสบปัญหาหลายประการ ได้แก่ การใช้ตัวชี้วัดที่ไม่สอดคล้องบริบทสถานศึกษา การเน้นเอกสารมากกว่าการพัฒนาคุณภาพ ความไม่สอดคล้องระหว่างการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ภาระงานครูที่เพิ่มขึ้น และผู้ประเมินขาดความเข้าใจบริบทโรงเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2562: 1 - 2) รวมทั้งปัญหาครูและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกัน การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องยังไม่เป็นรูปธรรม และการนำผลประเมินไปใช้พัฒนายังจำกัด (กิตติ์ดนัย แจ้งแสงทอง. 2564: 3) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศใช้กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 มาตรฐาน ได้แก่ (1) คุณภาพผู้เรียน (2) กระบวนการบริหารและการจัดการ และ (3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การประกันคุณภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความซ้ำซ้อน และมุ่งสู่การพัฒนาอย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561; สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2561: 83 - 86)

โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว และมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับดีเยี่ยม อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) พบข้อจำกัดที่ต้องพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักยังอยู่ในระดับต่ำ นักเรียนขาดทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี ครูไม่ครบชั้น ภาระงานสูง การนิเทศภายในยังไม่เป็นระบบ และงบประมาณจำกัด (โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี. 2565) อีกทั้งผลการประเมินระดับชาติ ได้แก่ O-NET, NT และ RT ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องบริบทสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนาเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1” เพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน สามารถขับเคลื่อนคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
2. เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

4. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุม และการประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สัมมา รธนิธย์ (2560: 95) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องที่ร่วมกันวางแผน สั่งการ และควบคุมการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2562: 32–43) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการจัดระบบการบริหารองค์กร เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานด้านการศึกษาบรรลุผลตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของบุคลากร นอกจากนี้ จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561: 14–78) ยังกล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จากแนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนนอกจากนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 3) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาว่า เป็นกระบวนการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด พิมพ์นารา เสาวนิตย์ (2562: 36) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่ดำเนินงานตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทางการศึกษา ขณะที่ ฐิติพร จันทร์ลอย (2563: 8) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการควบคุม ประเมิน และตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดการศึกษาจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติ์ดนัย แจ้งแสงทอง (2564: 23) ที่กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้ผู้เรียนมีคุณสมบัติตรงตามเป้าหมายและความต้องการของสังคม แนวคิดเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรอบสำคัญในการกำหนดคุณภาพของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2561: 2) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ซึ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ โดยสำนักทดสอบทางการศึกษา (2561: 4–10) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าวต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหาร และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

นอกจากนี้ การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 70) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย ฐิติพร จันทร์ลอย (2563: 10) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่บุคลากรร่วมกันควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา ขณะที่ กิตติ์ดนัย แจ้งแสงทอง (2564: 26) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นการประเมินเพื่อพัฒนาและมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แนวคิดเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ และอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กัน โดยการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานประกันคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า แนวคิดการบริหารสถานศึกษาเน้นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การกำกับติดตาม และการประเมินผล โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน (สัมมา รธนิธย์. 2560; จิตติมา อัครธิติพงศ์. 2561; กระทรวงศึกษาธิการ. 2562) ในขณะเดียวกัน แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาเน้นกระบวนการควบคุม ตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561; พิมพ์นารา เสาวนิตย์. 2562; ฐิติพร จันทร์ลอย. 2563; กิตติ์ดนัย แจ้งแสงทอง. 2564) โดยการดำเนินงานประกันคุณภาพต้องยึดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรอบสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2561; สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การกำกับติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการ โดยรูปแบบดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบและมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
5. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
6. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา
7. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตัวแปรตาม คือ ผลการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งพิจารณาจาก 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพผลการดำเนินงานตามรูปแบบ ประกอบด้วย

1) ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้

3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)

5) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)

6) ผลการประเมินความสามารถการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (RT)

7) ผลลัพธ์การพัฒนาสถานศึกษาเชิงประจักษ์

8) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ

2. ด้านความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการใช้รูปแบบ

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

วิธีการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยดำเนินการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ และศึกษาสภาพการดำเนินงานจากกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบ โดยนำรูปแบบไปทดลองใช้ในโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี เพื่อศึกษาผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินรูปแบบ โดยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับปฐมวัย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำนวน 428 คน ขั้นตอนที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 8 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 102 คน รวมจำนวน 117 คน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สำหรับสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

ขั้นตอนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 ฉบับ ได้แก่

1. เอกสารสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ
2. ร่างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. คู่มือการใช้รูปแบบ
4. แบบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 8 รายการ ได้แก่

1. แบบบันทึกผลรายงานการประเมินตนเอง (SAR)
2. แบบบันทึกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
3. แบบบันทึกผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. แบบบันทึกผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)
5. แบบบันทึกผลการประเมินความสามารถด้านภาษา (NT)
6. แบบบันทึกผลการประเมินความสามารถด้านการอ่าน (RT)
7. แบบบันทึกผลลัพธ์การพัฒนาสถานศึกษาเชิงประจักษ์
8. แบบเปรียบเทียบผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินรูปแบบ ได้แก่

1. แบบประเมินความถูกต้อง ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ความเหมาะสม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92ความเป็นไปได้ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 ความเป็นประโยชน์ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98
2. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัย โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้รูปแบบ และประเมินรูปแบบจากผู้เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบ ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)
4. การเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ใช้การทดสอบค่าซี (Z-test)
5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 82 ตัวแปร ได้ 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 3 การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบและมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล องค์ประกอบที่ 6 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา และองค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

องค์ประกอบ (Component)	Initial igenvalues			Rotation Sums of squared loading		
	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Value)	ค่าความแปรปรวนร้อยละ (% of valance)	ค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ (Cumulative)	ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Value)	ค่าความแปรปรวนร้อยละ (% of valance)	ค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ (Cumulative)
1	32.888	32.243	32.243	13.511	13.246	13.246
2	11.369	11.146	43.390	11.039	10.822	24.069
3	6.042	5.923	49.313	10.350	10.148	34.216
4	4.273	4.189	53.502	9.045	8.868	43.084
5	3.579	3.509	57.011	6.207	6.086	49.169
6	3.072	3.012	60.023	4.474	4.386	53.556
7	2.096	2.055	62.077	4.464	4.377	57.933
8	1.632	1.600	63.677	3.432	3.365	61.298
9	1.522	1.493	65.170	1.973	1.935	63.232
10	1.341	1.314	66.484	1.752	1.718	64.950
11	1.241	1.217	67.701	1.684	1.651	66.601
12	1.068	1.048	68.749	1.489	1.460	68.060
13	1.061	1.040	69.789	1.468	1.439	69.500
14	1.044	1.023	70.812	1.339	1.313	70.812

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Values) มากกว่า 1 มีจำนวน 14 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่ 1–14 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 70.812 แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 ตัวแปรที่บรรยายแต่ละองค์ประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่ามี 7 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกน (Eigen Values) สูงสุดเท่ากับ 13.511 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 13.246 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับ 11.039 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 10.822 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับ 10.350 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 10.148 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับ 9.045 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 8.86 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับ 6.207 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 6.086 องค์ประกอบที่ 6 มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับ 4.474 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 4.386 องค์ประกอบที่ 7 มีค่าไอเกน (Eigen Values) เท่ากับ 4.464 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 4.377 ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 - 7 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 57.933 ซึ่งเป็นไปตามที่ (Habing. 2020)กล่าวว่า องค์ประกอบที่ดีควรอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้อย่างน้อยที่สุดร้อยละ 50 จึงจะถือว่าใช้ได้

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1) ส่วนนำ ได้แก่ 1.1) หลักการและแนวคิดการพัฒนารูปแบบ และ 1.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2) เนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 2.1) กระบวนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การบริหาร

จัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่ 3 การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบและมุ่งผลสัมฤทธิ์ องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล องค์ประกอบที่ 6 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา และองค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2.2) ผลลัพธ์ของกระบวนการ ได้แก่ 1) ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) 5) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 6) ผลการประเมินความสามารถการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (RT) 7) ผลลัพธ์การพัฒนาสถานศึกษาเชิงประจักษ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผลงานนักเรียน และส่วนที่ 3) เงื่อนไขความสำเร็จ ผลการยืนยันรูปแบบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่ารูปแบบและคู่มือการใช้รูปแบบมีความเหมาะสม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1

ส่วนที่ 1 คือ ส่วนนำ ประกอบด้วย

1. หลักการและแนวคิดการพัฒนารูปแบบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

1.1 หลักการทั่วไป รูปแบบนี้มุ่งเน้นการบูรณาการองค์ประกอบการบริหารจัดการที่สำคัญทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเชิงระบบและมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 หลักการนำไปใช้ รูปแบบนี้เน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสะท้อนผลการปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2.1 เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 เนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ของกระบวนการ

1.กระบวนการดำเนินงาน

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
องค์ประกอบที่ 3 การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบและมุ่งผลสัมฤทธิ์
องค์ประกอบที่ 4 การจัดการเรียนรู้เชิงรุก
องค์ประกอบที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
องค์ประกอบที่ 6 การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา
องค์ประกอบที่ 7 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



2. ผลลัพธ์ของกระบวนการ

1) ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET)
5) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)
6) ผลการประเมินความสามารถการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (RT)
7) ผลลัพธ์การพัฒนาสถานศึกษาเชิงประจักษ์
8) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิสัยทัศน์เชิงพัฒนา เป็นผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทาง นำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับปรุง พัฒนา วิธีการทำงานให้ทันสมัย และตอบสนองต่อนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกลยุทธ์การบริหารที่ครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกลยุทธ์ต้องสอดคล้องกับภารกิจการประกันคุณภาพภายในและบริบทของโรงเรียนอย่างแท้จริง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันและร่วมมือในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูสะท้อนปัญหาอุปสรรค และร่วมกันหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงให้ครูมีบทบาทสำคัญในการประเมินตนเองและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา

5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและมีการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านงบประมาณ เวลา บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยต้องมุ่งให้การประเมินเป็นเครื่องมือพัฒนา ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา

ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า (1) ผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานของสถานศึกษามาตรฐานสถานศึกษาปีการศึกษา 2567 ระดับปฐมวัย ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม แยกเป็นรายด้าน ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก ระดับคุณภาพ ดีเลิศ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ระดับคุณภาพยอดเยี่ยม และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม ซึ่งข้อมูลผลประเมินพัฒนาการรายด้ายในระดับสถานศึกษาปีการศึกษา 2567 ระดับปฐมวัย ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย ร้อยละ 89.33 2) ด้านอารมณ์ จิตใจ ร้อยละ 90.67 3) ด้านสังคม ร้อยละ 89.33 และ 4) ด้านสติปัญญาร้อยละ 90.00 ผลการดำเนินการสูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดคือ ร้อยละ 88.00 และมีความพร้อมในการศึกษาระดับชั้นต่อไปและในระดับประถมศึกษา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม มีผลการดำเนินการเป็นไปตามค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด และด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ อยู่ในระดับคุณภาพ ยอดเยี่ยม ร้อยละ 98.04 ซึ่งผลการดำเนินการสูงกว่าค่าเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด คือร้อยละ 93 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานภาพรวม อยู่ในระดับคุณภาพยอดเยี่ยม มีดังนี้ (1) มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนเฉลี่ย 93.78 อยู่ในระดับดีเลิศ (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด) คือร้อยละ 86.8 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับ ยอดเยี่ยม (เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่กำหนดคือยอดเยี่ยม) และมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สรุปผลการดำเนินการเฉลี่ย 96.62 (สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด) คือ ร้อยละ 90 (2) ผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2566 คิดเป็นร้อยละ 79.71 (ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 78.68 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 78.36 วิทยาศาสตร์ฯ คิดเป็นร้อยละ 78.42 สังคมศึกษาฯ คิดเป็นร้อยละ 79.27 ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 82.47 สุขศึกษาฯ คิดเป็นร้อยละ 82.32 ศิลปะ คิดเป็นร้อยละ 79.27 และการงานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 78.88) และปีการศึกษา 2567 คิดเป็นร้อยละ 82.79 (ภาษาไทย คิดเป็นร้อยละ 83.38 คณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 78.78 วิทยาศาสตร์ฯ คิดเป็นร้อยละ 83.62 สังคมศึกษาฯ คิดเป็นร้อยละ 84.88 ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 82.79 สุขศึกษาฯ คิดเป็นร้อยละ 87.40 ศิลปะ คิดเป็นร้อยละ 83.33 และการงานอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 79.29) เมื่อเทียบผลคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2566 กับ ปีการศึกษา 2567 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เพิ่มขึ้น +3.08 (3) ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปีการศึกษา 2566 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.19 และปีการศึกษา 2567 มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 92.88 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.69 (4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 2 วิชา ได้แก่ รายวิชา ภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 55.56 (ระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ย 54.20) และรายวิชา คณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 31.03 (ระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ย 29.21) (5) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ทั้งด้านคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 85.70 และด้านภาษาไทย คะแนนเฉลี่ย 82.00 รวมความสามารถทั้ง 2 ด้าน คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 83.85 (ระดับประเทศ คะแนนเฉลี่ย 57.81) (6) ผลการประเมินความสามารถการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (RT) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ ทั้งด้านการอ่านออกเสียง96.00 และด้านการอ่านรู้เรื่อง 91.80 รวมคะแนนเฉลี่ย 2 ด้าน 93.90 (คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 78.51) (7) ผลลัพธ์การพัฒนาสถานศึกษาเชิงประจักษ์ ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการยกย่อง/เกียรติบัตร/รางวัล จากการประกวด แข่งขันและเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด และระดับเขตพื้นที่การศึกษา (8) ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1

ตัวแปรที่ศึกษา	การปฏิบัติ				Z	sig
	ก่อนการใช้รูปแบบ		หลังการใช้รูปแบบ			
	μ	σ	μ	σ		
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.08	.589	4.60	.492	25.799*	0.000

*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาก่อนและหลังการใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า พบว่า หลังการใช้รูปแบบมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($Z = 25.799$, $p < .001$)

4. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า 1) รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในแต่ละองค์ประกอบ มีความถูกต้อง อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 ความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 ความเป็นไปได้ มีอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 อยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.69 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 2) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 82 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการทรัพยากร การบริหารสถานศึกษาเชิงระบบและมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบที่ต้องบูรณาการมิติด้านการบริหาร การจัดการเรียนรู้ และผลลัพธ์ผู้เรียนอย่างสอดคล้องกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม อรุณราช (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 53 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) ทรัพยากรการบริหาร มี 7 ตัวบ่งชี้ 3) การบริหารจัดการ มี 6 ตัวบ่งชี้ 4) การจัดการเรียนการสอน มี 11 ตัวบ่งชี้ 5) การนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มี 6 ตัวบ่งชี้ 6) เครือข่ายความร่วมมือ มี 5 ตัวบ่งชี้ และ 7) คุณภาพผู้เรียน มี 11 ตัวบ่งชี้ และสอดคล้องกับ เจนจบ หาญกลับ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวง ของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร การจัดทำกำหนดมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนประสบความสำเร็จ มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยดังนี้ 1) การปรับตัวขององค์การและการริเริ่มสิ่งใหม่ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม 3) โครงสร้างองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) กระบวนการติดต่อสื่อสาร และ 6) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และ

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1) ส่วนนำ ได้แก่ 1.1) หลักการและแนวคิดการพัฒนารูปแบบ และ 1.2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2) เนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย 2.1) กระบวนการดำเนินงาน และ 2.2) ผลลัพธ์ของกระบวนการฯ และส่วนที่ 3) เงื่อนไขความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบจากองค์ประกอบเชิงประจักษ์ งานวิจัย และบริบทจริงของสถานศึกษา ทำให้รูปแบบมีความเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล รอดไพ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทุติยปาปณิกสูตร ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้น มี 3 ด้าน 9 รูปแบบ 78 กิจกรรม และสอดคล้องกับทัศนีย์ ทองสม (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีองค์ประกอบ 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบ ด้วยหลักการประกันคุณภาพ ส่วนที่ 2 ระบบการประกันคุณภาพ ส่วนที่ 3 การนำรูปแบบไปใช้ และส่วนที่ 4 เงื่อนไข

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี ส่งผลให้คุณภาพภายในของสถานศึกษาอยู่ในระดับยอดเยี่ยม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสูงขึ้น ครูและผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น ตลอดจนผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหลังใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีการบูรณาการหลักการประกันคุณภาพภายในเข้ากับการบริหารงานประจำของสถานศึกษา เชื่อมโยงการวางแผน การดำเนินงาน การนิเทศติดตาม และการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรา ฟักมงคล (2564) ได้พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนราชานุบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 พบว่ารูปแบบที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ หลักการ จุดมุ่งหมาย องค์ประกอบการพัฒนาคุณภาพ กระบวนการบริหารจัดการ 5 ขั้นตอน ผลลัพธ์ และเงื่อนไขความสำเร็จ มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้สถานศึกษามีผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับดีเลิศ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ได้รับรางวัลในหลายระดับ อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับดีมาก แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีส่วนร่วมสามารถยกระดับคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร สังวาระ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารคุณภาพที่พัฒนาอย่างเป็นระบบสามารถยกระดับผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ นำไปสู่ความยั่งยืนของคุณภาพการศึกษาได้

ผลประเมินรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี มีผลการประเมินด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.58, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพได้รับการยอมรับ และสามารถนำไปใช้ได้จริงตามบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามกระบวนการวิจัยแบบผสานวิธี มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และข้อกำหนดเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ทำให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน ครอบคลุม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจในระดับสูง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียา สงค์ประเสริฐ (2564) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ซึ่งพบว่า รูปแบบที่เน้นกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วม

ของทุกภาคส่วน ส่งผลให้ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดำรงค์ บุญกลาง (2560) ที่พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือ ซึ่งพบว่า รูปแบบที่มีองค์ประกอบชัดเจน เชื่อมโยงการบริหารกับผลลัพธ์คุณภาพการศึกษา มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ สมพร สังวาระ (2563) ที่พบว่า ความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องต่อรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพทั้ง 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

2. สถานศึกษาสามารถนำรูปแบบดังกล่าวไปปรับประยุกต์ใช้ร่วมกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น หลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้เชิงรุก การนิเทศภายใน และการใช้ระบบสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการบริหาร กระบวนการจัดการเรียนการสอน และผลลัพธ์ด้านคุณภาพผู้เรียนให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของรูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน” เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของรูปแบบและนำไปใช้พัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนด้านคุณภาพการศึกษา”เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบในระยะยาวและส่งเสริมความต่อเนื่องของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2561). **กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.** ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 11ก (23 กุมภาพันธ์ 2561).

กิตติ์ดนัย แจ้งแสงทอง. (2564). **รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

เจนจบ หาญกลับ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามกฎกระทรวงของโรงเรียนเอกชนเขตกรุงเทพมหานครประสบความสำเร็จ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). **แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์,** 20(1), 14 - 78.

ฐิติพร จันทร์ลอย และคณะ. (2563). **แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์บริบท**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ดำรงค์ บุญกลาง. (2560). **การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือ. Journal of Nakhonratchasima College,** 11(2), 163 - 175.

ทัศนีย์ ทองสม. (2561). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,** 8(1), 125 - 138.

นิรมล รอดไพ. (2565). **การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครสวรรค์ตามหลักทุติยปาปณิกสูตร. วารสารวิจัยวิชาการ,** 5(6), 75 – 86.

ปรียา สงค์ประเสริฐ. (2564). **รูปแบบการพัฒาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์,** 6(3), 33 - 47.

พิมพ์นารา เสาวนิตย์. (2562). **การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี,** 8(1), 210 – 224.

มนตรา ฟักมงคล. (2564). **รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อยกระดับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนราชานุบาลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,** 6(3), 334 – 350.

โรงเรียนศิริราษฎร์สามัคคี. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปี 2565.** นครสวรรค์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1.

สมพร สังวาระ. (2563). **รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า**. ผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สัมมา รธนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552**). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2561.** กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). **หลักสูตรการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานผู้ประเมินคุณภาพการศึกษาตามรูปแบบแนวทางการประเมินแนวใหม่ และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อุดม อรุณราช. (2563). **องค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Habing, B. (2020). **Exploratory factor analysis.** Retrieved November 10, 2020, from http://www.stat.sc.edu/~habing/courses/530EFA.pdf

ภาคผนวก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอ่านบทความวารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2569

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.จิติมา วรรณศรี	มหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาดี ปณะราช	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชญ์ บุญส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ พิชญาภิรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ ดร.มีนมาส พรานป่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
อาจารย์ ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.หทัยทิพย์ สิขัณฑกสมิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชานาฏ สิตานุรักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิชญ์ ปิยนนทศิลป์	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรังกูร วรบำรุงกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.สรวงพร กุศลส่ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ณลาพิชญ์ บุญจิตสิทธิ์ศักดิ์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สาธร ทรัพย์รวงทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงใจ พุทธเษม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพจน์ แนบเนียน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิตา อินสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาทิพย์ งามนิล	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันวิสาข์ พูลทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

วารสาร

การบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา

Educational Administration and Innovation Journal

