

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดีอกเตอร์เกษ
เลขที่ 1 ม 12 ต.เหล่าดวงคำ อ.โพนพิสัย จ.หนองคาย 43120 ประเทศไทย

DR.KET Institute of Academic Development and Promotion
1 M.12, Laohuangkham Sub-district, Phonphisai District,
Nong Khai Province, 43120 Thailand. Tel. +66611135156

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2569
Modern Academic Development and Promotion Journal (MADPIADP) Vol.4 No.3 May - June 2026

ISSN: 2822-1095 (Online)

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

Modern Academic Development and Promotion Journal (MADPIADP)

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2569
Vol.4 No.3 May - June 2026



DataCite FIND, ACCESS, AND REUSE DATA

TCI ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal Citation Index Centre

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

Modern Academic Development and Promotion Journal

ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2569)

Vol 4 No. 3 (May - June 2025)

ISSN : 2822-1095 (Online)

_* **********_

☞วัตถุประสงค์

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) 3 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 28 กุมภาพันธ์)

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 เมษายน)

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 มิถุนายน)

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม – สิงหาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 สิงหาคม)

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 ตุลาคม)
ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม (เผยแพร่ฉบับเต็มทางเว็บไซต์ 30 ธันวาคม)

☞ เจ้าของ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด็อกเตอร์เกษ เลขที่ 1 หมู่ที่ 12 ตำบลเหล่าต่างคำ
อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย 43120 โทร 061-0186156, 082-9356452
E-mail : journalacademicpromotion@gmail.com

☞ บรรณาธิการ

ดร.สุทธินันท์ สุวรรณวิจิตร
มหาวิทยาลัยปทุมธานี

☞ กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. บุณทัน ดอกไธสง
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ ดร.ธโสธร ตู้ทองคำ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รองศาสตราจารย์ ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภาส แก้วเกตุพงษ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศรีเสด็จ กองแกน
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
พระนัสชนะ ส่างช้าง, ดร.
นักวิชาการอิสระ
พระมหาฐิติวัสส์ หมั่นกิจ, ดร.
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์

☞ ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

วรรณภา บุปผาโสภา
สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด็อกเตอร์เกษ

☞ ฝ่ายประสานงานและจัดการ

วรรณภา บุปผาโสภา
โทร.061-0186156, Line ID: Ketsada11
e-mail: ketsada.iadp@gmail.com

☞ ฝ่ายกฎหมาย

นายชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

☞ พิสูจน์อักษร

สมศักดิ์ พะปะเสน
โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

☞ **ออกแบบปก**

นายสุริยาทิศ โพธิ์ประสิทธิ์

นักวิชาการอิสระ

☞ **จัดรูปเล่ม**

นายสมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบัณฑิตวิทยานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

☞ **พิมพ์ที่**

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 13180 โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ เป็นฉบับที่ 3 ประจำปีพุทธศักราช 2569 วารสารผ่านการประเมินคุณภาพวารสารใหม่เข้าสู่จากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) ให้วารสารจัดอยู่กลุ่มที่ 2 ระยะเวลาการรับรองคุณภาพวารสารตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2568 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2572 และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาระดับทุกระดับ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์บทความ ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ (ก)

บทบรรณาธิการ (ช)

สารบัญ (ซ)

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 1-19

THE STRATEGIES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHERS' LEARNING MANAGEMENT COMPETENCIES FOR SCHOOL SUSTAINABILITY IN PRIVATE PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

ศกุนตลา ศิริไพรวัน, กานต์ เนตรกลาง และ จิณณวัตร ปะโคทัง

การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 20-39

RISK MANAGEMENT OF NONTHABURI CITY MUNICIPALITY, NONTHABURI PROVINCE

สุรพร สิมะกุลธร, กมลพร กัลยาณมิตร, ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา, ชูชีพ เบียดนอก และ ประนอม วังพรม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ 40-51

GUIDELINES FOR DEVELOPING ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON TEACHERS' PERSPECTIVES IN PRIVATE SCHOOLS UNDER THE SAMUT PRAKAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

วันวิสา เสนปาน, สุมิตรา ยาประดิษฐ์ และ ไพเราะ ราชสมบูรณ์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 52-68

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP AND HAPPINESS ORGANIZATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

โสริยา โสมแหละ และ อริสรา บุญรัตน์

อิทธิพลของปัจจัยด้านอาจารย์ หลักสูตร นักศึกษา และการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา: กรณีศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 69-85

DETERMINANTS OF GRADUATE EDUCATION EFFECTIVENESS: THE INFLUENCE OF FACULTY, CURRICULUM, STUDENT, AND MANAGEMENT FACTORS IN A MASTER'S PROGRAM AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY BANGKOK

แววิเชียร ม่วงคง และ นิติรัฐ มาลีวัตร

คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 86-105

CHARACTERISTICS OF LOCAL ADMINISTRATIVE EXECUTIVES ACCORDING TO PEOPLE'S EXPECTATIONS IN KHLONG LUANG DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

เมลิสา มหาพล, บังอร เบ็ญจาธิกุล, กมลพร กัลยาณมิตร, สมภพ ศรีสัมพันธ์, ทัศนันท์ อาสาสุข และ ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ

การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย 106-120

DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS USING THE DEMING CYCLE (PDCA) FOR SCHOOLS UNDER THE NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อารักษ์ คำสิงห์, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ นวัตกร หอมสิน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 121-135

COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INSTRUCTIONAL EFFICIENCY OF TEACHER UNDER SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE LAMPANG LAMPHUN

อชิรวิษศ์ เหลืองวัฒนะโชติ และ วรรณากร พรประเสริฐ

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน 136-150

INTERPERSONAL CONNECTEDNESS IN THE WORKPLACE

วรัญญู องศารา และ พรรษา อินทะรัมย์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 151-164

GUIDELINES TO DEVELOP FOR ACHIEVEMENT MOTIVATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จิราวรรณ ปุยฎูงา และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE LITERACY ON BUSINESS PERFORMANCE TOWARD SMES SERVICES SECTOR IN UPPER-UPPER-NORTHERN THAILAND: THE MEDIATING ROLE OF COMPETITIVENESS 165-185

Pongsiri Kamkankaew, Rachan Arree, Irin Somboon, Nichaporn Varith and Araya Khonrang

THE STABILIZING ROLE OF THE HOUSEHOLD SECTOR IN THE THAI SAVINGS BOND MARKET: AN EMPIRICAL ANALYSIS 186-206

Rachata Juthaphiw and Watsana Atsalikorn

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 207-222
GUIDELINES FOR DEVELOPING EDUCATIONAL INNOVATIONS FOR TEACHERS UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4
วนันยา แก้วกันทะ และ วัชระ จตุพร

ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี 223-243
THE OUTCOMES OF IMPLEMENTING CONCEPT MAPS IN MATHEMATICS SUBJECT FOR GRADE 3 STUDENTS UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY SCHOOL
จันจิรา บาตสุวรรณ, ระพิน ชูชื่น และ ประสิทธิ์ นิ่มจินดา

แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ 244-263
GUIDELINES FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION OF SARASAS WITAED NIMITMAI SCHOOL
เดชาธร ดอกตะเคียน และ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC ENROLMENT MANAGEMENT FOR UNDERGRADUATE UNIVERSITIES IN YUNNAN PROVINCE 264-275
Qingqing Liu

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี 276-290
GUIDELINES FOR DEVELOPING SCHOOL ADMINISTRATIVE STRATEGIES TO PROMOTE EARLY CHILDHOOD EDUCATION QUALITY IN THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION UNDER NONTHABURI PROVINCE
จินดาภัทท์ มกรมณี และ ธดา สิทธิ์ธาดา

กลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา 291-306
STRATEGIC MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS AND PERCEPTION DIFFERENCES AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL
ชุติมา มุสิกานนท์

RESEARCH ON THE CURRICULUM DESIGN OF CHINESE ELECTIVE COURSES AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY ISAAN, KHON KAEN CAMPUS (RMUTI KKC) 307-323
Keran Wang, Nathakarn Thaveewatanaseth, John Mark Belardo, Liling Li and Ratsawadee Belardo

THE RELATIONSHIP BETWEEN AESTHETIC EXPRESSION AND THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE STYLE AMONG CHINESE PIANO MAJOR STUDENTS 324-340
Jiang Jingyi and Surasak Jamnongsarn

การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา 341-355
RESULT-BASED BUDGET MANAGEMENT (RBM) BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
เกษศิรินทร์ โสมคง

การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 356-380
DEVELOPMENT OF A HEALTH PROMOTION APPLICATION FOR MEDICAL PERSONNEL (MEDPSU HEALTH BANK), FACULTY OF MEDICINE, PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY
ไชยยันต์ ปาละมาณ, ปฐมฤกษ์ บัวแก้ว และ ปิยะพงษ์ ทองเอก

การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตด้วยเทคนิคของลีน กรณีศึกษา : กระบวนการการผลิตครกหินจังหวัดตาก 381-392
IMPROVING MANUFACTURING EFFICIENCY WITH LEAN TECHNIQUES CASE STUDY: STONE MORTAR MANUFACTURING PROCESS IN TAK PROVINCE
ศักดิ์ดา เกิดการ

การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา 393-403
THE DEVELOPMENT OF MONASTIC EDUCATION IN THAI PHRA PARIYATTI DHAMMA SCHOOLS GENERAL EDUCATION SECTION
พระครูสิริปริยัตโยดม ไวยุวัฒน์, นพวรรณ์ ไชยชนะ และ มะลิ ทิพพ์ประจง

A STUDY ON ELEMENTARY CHINESE LANGUAGE TEACHING FOR INTERNATIONAL STUDENTS: EVIDENCE FROM QINGDAO HUANGHAI UNIVERSITY 404-419
Song Pingping and Sahattaya Sittivised

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ กรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 420-443
GUIDELINES FOR DEVELOPING INSTRUCTIONAL COACHING-BASED INTERNAL SUPERVISION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A CASE STUDY OF YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
วลัยลักษณ์ หมุดธรรม และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์

การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี 444-457
THE PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS IN PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS GENERAL DIVISION, UBON RATCHATHANI PROVINCE
วัจกร ภูมิเขียว, บรรยวัสถ์ ฝางคำ และ พระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 458-472

INFORMATION TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

สมพร ชัยชนะ, คัมภีร์ สุดแท้ และ ประยงค์ แก่นลา

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 473-491

THE GUIDELINES OF COACHING AND MENTORING TO PROMOTE PROACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY TEACHERS IN SMALL SCHOOLS UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รัชชนก พูลพิพัฒน์, อัจฉราพรรณ กันสุยะ และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง

ขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต่อความปลอดภัยสาธารณะ 492-507

THE SCOPE OF STATE AUTHORITY AND DUTIES IN PREVENTING RISKS FROM LARGE-SCALE CONSTRUCTION PROJECTS TO PUBLIC SAFETY

เกียรติก้อง มูลเมือง, พิทักษ์พงษ์ ชัยคช และ บุญมาก กันหาสาย

การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 508-521

THE ADMINISTRATION OF THE SCHOOL LUNCH PROGRAM IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุวรรณา เข็มแปร, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 522-536

POLITICAL PARTICIPATION OF CITIZENS THROUGH SOCIAL MEDIA IN BANG PHLI DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE

มนัสชนะพล คงน้ำจืด และ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ การเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน 537-553

DEVELOPMENT OF WORK INTEGRATED LEARNING MODEL TO ENHANCE COMMUNITY ENTREPRENEURIAL SKILLS STUDEN OF LEARNING INSTITUTE FOR EVERYONE

พินิต จันทน์เสนะ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และ ติพร อัศวโสวรรณ

PERSPECTIVE OF USER MOTIVATION AND SATISFACTION AS KEY DRIVERS OF KNOWLEDGE TRANSFER IN NANO-LEARNING 554-566

Wanting He and Somdech Rungsrisawat

การศึกษาความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I 131) ตามหลัก ALARA ในการดูแลผู้ป่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 567-586

KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF RADIOLOGICAL TECHNOLOGY STUDENTS TOWARD RADIATION PROTECTION CONSTRAINTS OF IODINE-131 BASED ON ALARA PRINCIPLES IN NUCLEAR MEDICINE: A CASE STUDY OF THE FACULTY OF MEDICINE, PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY

ปวรินทร์ ก้องพิริยะกุล และ จงวัฒน์ ชีวกุล

การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 587-605

STUDENT REGISTRATION ADMINISTRATION BY SCHOOL ADMINISTRATORS OFFICE OF THE ACADEMIC AFFAIRS DIVISION, UBON RATCHATHANI, DISTRICT 4

ธนฤทัย สังฆะพรหม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 606-622

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP OF SMALL-SIZE SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

รุ่งเรือง สารวิจิตร และ จักรกฤษณ์ โพดาพล

การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างในรายวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 623-635

THE DEVELOPMENT OF ACTIVITY PLANS USING SITUATION-BASED LEARNING INTEGRATED WITH GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN BUDDHIST SUBJECT TO ENHANCE CRITICAL THINKING ABILITY OF GRADE 11 STUDENTS

วชิรวิทย์ สายโท, ณัฐพล รำไพ และ สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล

INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN CHINA'S FINANCIAL INDUSTRY: THE MEDIATING ROLES OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN GUANGDONG PROVINCE, CHINA 636-650

Wei Zhou, Nithima Yuenyong and Uthairt Mueangsan

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 651-667

21ST CENTURY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

ธันยารักษ์ สังโขบล, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

IMPACT OF FINANCIAL LITERACY AND ENTREPRENEURIAL LITERACY ON COMPETITIVE ADVANTAGE AND FIRM PERFORMANCE OF COMMUNITY ENTERPRISES IN CHIANG MAI 668-684
Wipawee Srika and Kamolthip Kumjai

การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 685-695
A STUDY OF GUIDELINES TO DEVELOP DIGITAL CITIZENSHIP OF TEACHERS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
เสกสรรค์ พรมไชยา และ โกวัฒน์ เทศบุตร

การบริหารงานทั่วไปโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 696-711
GENERAL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
พรชนก สมพร, ภัทรฤทัย ลุนลำโรง และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 712-731
GUIDELINES FOR PERFORMANCE-BASED BUDGETING MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER THE BUENGKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
วิทยา ปีวันนา, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ สุชาดา บุบผา

การจัดการอุตสาหกรรมกาแฟด้วยโซ่อุปทานในประเทศไทย : กรณีศึกษากาแฟบ้านป๊อก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ 732-744
INDUSTRIAL MANAGEMENT OF THAILAND'S COFFEE SECTOR THROUGH SUPPLY CHAIN INTEGRATION: A CASE STUDY OF BAN POK COFFEE IN MAE CHAEM DISTRICT CHIANG MAI
สุดารัตน์ ทิพนานนท์, โสรัจ ทองประคัม และ เกสรา ลีละวิวัฒน์

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 745-762
THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE AND ITS IMPACT ON STUDENT QUALITY DEVELOPMENT AT PHRAPARIYATTIDHAMMA GENERAL EDUCATION SCHOOL IN PHAYAO PROVINCE
เจริญพร พรรณภักตร์ และ วัชระ จตุพร

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก 763-782
DEVELOPMENT APPROACHES FOR PERFORMANCE ENHANCEMENT BASED ON THE CRITERIA AND PROCEDURES FOR THE PROMOTION OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL TEACHER POSITION W 9/2564 WITHIN THE LUM NAM WANG SCHOOL NETWORK, UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TAK
กนกกาญจน์ มาเกิด และ สุเนตร ทองคำพงษ์

สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 783-799
PERSONNEL COMPETENCIES IN PERFORMING DUTIES AT EDUCATIONAL INSTITUTIONS NETWORK FOR PROMOTING THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, SPECIAL EDUCATION CENTER, EDUCATIONAL AREA 11
ณรงค์ฤทธิ์ เนาวิรัตน์, สมัคร ไวยขุนทด และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 800-817
THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP ENHANCEMENT PROGRAM FOR SCHOOL ADMINISTRATORS AT THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE BURIRAM
ธิติสรรค์ บูชาทิพย์ และ ประสาท เนืองเฉลิม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 818-830

GUIDELINES FOR DEVELOPING OF SYSTEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER BUENGKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สิวะบุตร ไทยอ่อน, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ สุชาดา บุบผา

ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิผล 831-856

LEADERSHIP AND EFFECTIVE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

ดวงเนตร ชาสุวรรณ, กิตติพงษ์ พิพิธกุล และ พิพิธนวดี สมคะเณย์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 857-877

RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATION LEADERSHIP OF ADMINISTATORS AND EFFICIENCY OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

นฤมล สีสุข และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์

การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 878-894

SCHOOL BUILDING AND GROUNDS MANAGEMENT ROMAN BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ธนกรณ์ ตามแต่รัมย์, วศิน สอนโพธิ์ และ พจน์ เจริญสันเทียะ

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 895-915

STRATEGIC ADMINISTRATON OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วีระพล พูลกลาง และ จักรกฤษณ์ โพดาพล

แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ 916-938

GUIDELINES FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE PHON NAKHON SCHOOL NETWORK, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHRAE

กมลวรรณ ศิริโภคานันท์ และ สุเนตร ทองคำพงษ์

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 939-954

SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP IN DIGITAL INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐวดี ละออสุวรรณ และ พระครูวุฒิชัยการโกศล

แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย 955-968

THE GUIDELINES ON DIGITAL CITIZENSHIP DEVELOPMENT FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN NONGKHAI PROVINCE

ขวัญหทัย ศรีปากดี, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ พนายุทธ เชยบาล

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 969-983

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ชนัญชิญาดา จักทอง และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 984-1003
THE PARTICIPATION OF EDUCATIONAL NETWORKS IN SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5
อัจฉรา ราชวัง, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 1004-1021
GUIDELINES FOR PARTICIPATORY MANAGEMENT OF EDUCATIONAL UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2
จุฑามาศ ศรีจุมปา และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 1022-1035
THE DEVELOPMENT OF DIGITAL COMPETENCY FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
รัฐพงษ์ นนทะคุณ, จิรันธนิน ทองธิราช และ พิมพ์พร จารุจิตร์

การส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง 1036-1051
THE PROMOTION OF THE SAPPAYA PRINCIPLES IN TEMPLE ADMINISTRATION OF THE SANGHA IN KHAO CHAISON DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE
พระครูกาเดิม (สดใส อินฺทรวโส)

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช 1052-1073
STRATEGIC DRIVING MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO DEVELOP SCHOOLS INTO INTERNATIONAL STANDARD SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT
สุติมา นพรัตน์, สันติ อุนจะนำ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง 1074-1091
PUBLIC AND PRIVATE COLLABORATION IN DRIVING TOURISM POLICY IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA AND ANG THONG PROVINCES
ศิตา ทิพย์กัน และ รวิภา ธรรมโชติ

การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 1092-1110
INCLUSIVE EDUCATION MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
ขวัญดาว ใครบุตร, พจน์ เจริญสันเทียะ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม

แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี 1111-1137
GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION THROUGH INSTRUCTIONAL COACHING OF SCHOOLS AFFILIATED TO THE UDON THANI SECONDARY EDUCATION AREA OFFICE
คัมภีร์ จันทร์ศรี, จิรันธนิน ทองธิราช และ พิมพ์พร จารุจิตร์

การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 1138-1152
THE USE OF DASABIDHARAJADHARMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT
สนชัย ช่างทอง และ ทิพมาศ เศวตวรโชติ

สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 1153-1171

DIGITAL COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR STUDENT QUALITY DEVELOPMENT OF SCHOOLS IN PHATAEM NETWORK UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE UBON RATCHATHANI AMNAT CHAROEN

ภูเทพ แสงหอย และ เมธาวี โชติชัยพงศ์

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย 1172-1187

THE GUIDELINES FOR DEVELPING SMART SCHOOL UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN NONGKHAI PROVINCE

กมลพรรณ วันลีลา, พนายุทธ เชยบาล และ พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ

การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง 1188-1202

THE PROMOTION OF THE SEVEN PRINCIPLES OF SAPPURISA-DHAMMA IN THE ADMINISTRATION OF THE SANGHA OF PAK PHAYUN DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

พระมหาภูเมธ ภูมิปญฺโญ (ฐานบัวทอง)

การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค 1203-1218

THE CREATION OF PERFORMING ARTS FOR COMMUNITY SOLIDARITY IN BANGKHAE DISTRICT

พิชญ์พชร เดชาศิรินรนนท์ และ อนุกูล โรจนสุขสมบูรณ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 1219-1240

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER, MAE SUAI DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

เจริญชัย วงศ์สิริธารา และ วัชระ จตุพร

การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 1241-1258

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT USING THE PLC PROCESS IN SCHOOLS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วรรณี โตสกุล, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 1259-1276

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เขมทัต พิมทอง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 1277-1301

THE INTERNAL SUPERVISION ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อมร ขุนจางวาง และ ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 1302-1322

RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOLOGY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ACADEMIC ADMINISTRATION EFFICIENCY OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

ปริญวัฒน์ หิรัณย์ทวีภัทร และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์

การบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี 1323-1334

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT OF THE ELDERLY IN MUNICIPAL AREAS OF CHONBURI PROVINCE STUDENT

อรรฆยา พลดื้อ, นิเทศ ตินณะกุล และ เบญยาศิริ งามสะอาด

การพัฒนาเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 1335-1350

DEVELOPMENT OF A SIMULATION GAME BASED ON EXPERIENTIAL LEARNING TO ENHANCE CYBERBULLYING COPING ABILITIES FOR GRADE 6 STUDENTS

ยศวัจน์ อภิรัตน์ระพี, วัตสาตรี ดิถียนต์ และ บุญรัตน์ แผลงศร

ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 1351-1377

A STUDY ON THE PROCESS OF EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT TO BECOME A ROYAL SCHOOL: A CASE STUDY OF SCHOOLS AFFILIATED TO THE PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE IN THE NORTHEAST REGION

สุดาพร สู่สุข

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 1378-1396

THE DEVELOPMENT OF A BLENDED SUPERVISION MODEL TOENHANCE THE TEACHINGS' COMPETENCY FOR TEACHERSUNDER THE PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กำธร ไพจิตต์, วัฒนา จินดาวัฒน์ และ วิวัฒน์ วรวงษ์

การศึกษาระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 1397-1416

A STUDY ON THE LEVEL OF ABILITY TO INTEGRATE ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACCORDING TO THE AI-TPACK FRAMEWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

พันธิตรา วะชะนะจันทร์ และ วัตสาตรี ดิถียนต์

กระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี 1417-1437

COMMUNITY KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS FOR CULTURAL TOURISM SITE DEVELOPMENT IN KOH SICHANG, CHONBURI PROVINCE

ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา และ นิพนธ์ กลั่นกล่อมจิตร

ปัจจัยด้านการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย 1438-1456

INFLUENTIAL MARKETING FACTORS ON PURCHASE DECISION OF FAST FASHION PRODUCTS THROUGH INFLUENCER LIVE STREAMING ON FACEBOOK IN THAILAND

ณัฐพล อุนภักดิ์ และ ธัญทิพย์ คฤหโยธิน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี 1457-1476

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

ปนัดดา เจริญรุ่งวณิช, สุมิตรา ยาประดิษฐ์ และ ทนันเดช ยงค์กมล

ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี 1477-1490

ADMINISTRATIVE FACTORS AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE SUCCESS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN CHONBURI PROVINCE

วัฒนา เหลืองอ่อน, นิเทศ ตินณะกุล และ เบญยาศิริ งามสะอาด

แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 1491-1511

GUIDELINE FOR ACADEMICS ADMINISTRATION OF SMALL SCHOOL UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

รุธิรา หุ่นโพธิ์ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์

ผลของการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 1512-1523

THE EFFECTS OF USING INTERACTIVE E-LEARNING LESSONS INTEGRATED WITH PROJECT-BASED LEARNING TO DEVELOP CODING ABILITIES OF GRADE 7 STUDENTS

พิมพ์กาญจน์ จันทร์อัมพร และ สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย 1524-1537

APPLYING BUDDHIST ETHICAL PRINCIPLES TO PROMOTE HUMAN DIGNITY AMONG GENDER-DIVERSE INDIVIDUALS IN THAI SOCIETY

ดำรงศักดิ์ กิมิล, ธวันชัย บุญเมือง และ ภูวนัย บัวอ่อน

การเพิ่มผลิตภาพการหยิบสินค้าโดยการปรับปรุงจุดสั่งซื้อภายใต้ความไม่แน่นอนของอุปสงค์ 1538-1553

ENHANCING ORDER PICKING PRODUCTIVITY THROUGH REORDER POINT ADJUSTMENT UNDER DEMAND UNCERTAINTY

ปนัดดา มูลเอี่ยม และ ถิรนันท์ ทิวาราตรีวิทย์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 1554-1571

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORSUNDER THE OFFICE OF LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

เบญจมาศ ช่างเรือง และ จักรกฤษณ์ โพดาพล

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา 1572-1584

DEVELOPMENT OF STUDENT CARE SYSTEM THROUGH THE PARTICIPATION OF HOMEROOM TEACHERS AND PARENTS AT BAN BANGKAN SCHOOL UNDER THE PHANG NGA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ภัทรนันท์ ทิพย์รักษ์ และ สมเกียรติ สัจจารักษ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง 1585-1602

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTES UNDER THE CENTRAL AGRICULTURAL VOCATIONAL INSTITUTES

พัชราภรณ์ วารีศรี, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ปฐมพร อินทรางกูร ณ อยุธยา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์

อิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา 1603-1617
THE INFLUENCE OF REAL-TIME FOOD TRACKING ON CONSUMER TRUST AND LOYALTY IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE
บุญมา อิ่มวิเศษ, ปริญญา โกวิทย์วิวัฒน์ และ ศิรินธร เอี๊ยบศิริเมธี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL FOR ADMINISTRATORS OF HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN HEBEI PROVINCE 1618-1637
Xinya Tang and Ganratchakan Lertamornsak

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว 1638-1654
FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF ELDERLY PEOPLE IN BAN NONG MAK FAI, NONG MAK FAI SUBDISTRICT, WATTHANA NAKHON DISTRICT, SA KAEO PROVINCE
นภาภรณ์ ธัญญา, ชนิสรา แก้วสวรรค์, ต่อศักดิ์ บุญเสือ และ ภูวนัย เพ็ชรไปร่

DEVELOPING TAX PROFESSIONAL SKILLS USING CASE-BASED LEARNING FOR THE SECOND-YEAR VOCATIONAL STUDENTS 1655-1666
Yawen Fang, Sujin Nukaew and Rossarin Jermtaisong

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 1667-1680
THE APPLICATION OF THE SAPPURISA DHAMMA PRINCIPLES BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3
ชัยยศ คงประจันทร์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี

การทบทวนวรรณกรรมเรื่องความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง 1681-1696

THE ACCURACY OF ELECTRODERMAL ACTIVITY SENSORS IN STRESS DETECTION: A NARRATIVE REVIEW

ชณัฐ ปิยพงศ์โกวิท และ ธรรณวัฐ วัฒนาเศรษฐ์

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน 1697-1720

กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา*

THE STRATEGIES FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHERS' LEARNING MANAGEMENT COMPETENCIES FOR SCHOOL SUSTAINABILITY IN PRIVATE PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

ศกุนตลา ศิริไพรวัน[1], กานต์ เนตรกลาง[2] และ จิณณวัตร ปะโคทัง[3]

Skuntala Siripriwan[1], Kant Netklang[2] and Jinnawat Pakotung[3]

[1-2]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

[1-2]Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand

[3]วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

[3]College of Asian Scholars, Thailand

Corresponding Author's Email: dsinelife@gmail.com

วันที่รับบทความ : 22 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 2 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 4 เมษายน 2569

Received 22 March 2026; Revised 2 April 2026; Accepted 4 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการ

Citation:

* ศกุนตลา ศิริไพรวัน, กานต์ เนตรกลาง และ จิณณวัตร ปะโคทัง. (2569). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1-19.

Skuntala Siripriwan, Kant Netklang and Jinnawat Pakotung. (2026). The Strategies For The Development Of Teachers' Learning Management Competencies For School Sustainability In Private Primary Schools Under The Office Of The Private Education Commission, Nakhon Ratchasima Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1-19.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 70 โรงเรียน ได้มาจากการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูวิชาการ โรงเรียนละ 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะด้านองค์ความรู้, สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ, สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน, สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และสมรรถนะด้านการคาดการณ์อนาคต สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =2.86, SD = 0.72) สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.51, SD = 0.52)

2) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลัก 15 กลยุทธ์รอง 5 โครงการกิจกรรม/ตัวชี้วัดความสำเร็จ

3) ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ มีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.73, SD= 0.46) และมีความเป็นไปได้ ($\bar{x}$ = 4.72, SD = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะการจัดการเรียนรู้, ความยั่งยืน, สมรรถนะของครู

Abstract

This research article aimed to: (1) investigate the fundamental conditions of teachers' learning management competencies for sustainability in private primary schools under the Office of the Private Education Commission in Nakhon Ratchasima Province; (2) develop strategies for enhancing teachers' learning management competencies for sustainability in these schools; and (3) evaluate the proposed development strategies. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 70 private primary schools under the Office of the Private Education Commission in Nakhon Ratchasima Province in the academic year 2025, selected through stratified random sampling. The key informants included one school administrator and one academic teacher from each school. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation.

The findings revealed that:

(1) The components of teachers' learning management competencies for sustainability in private primary schools consisted of five components: knowledge competency, systems thinking competency, collaboration competency, critical thinking competency, and anticipatory competency.

The current state of teachers' learning management competencies for sustainability in private primary schools under the Office of the Private Education Commission in Nakhon Ratchasima Province was, overall, at a moderate level ($\bar{x}$ = 2.86, SD = 0.72). In contrast, the desirable state of these competencies was, overall, at a high level ($\bar{x}$ = 4.51, SD = 0.52).

(2) The development strategies for enhancing teachers' learning management competencies for sustainability consisted of five main strategies, fifteen sub-strategies, and five projects/activities with success indicators.

(3) The evaluation results indicated that the strategies were rated at the highest level in terms of appropriateness ($\bar{x}$ = 4.73, SD = 0.46) and feasibility ($\bar{x}$ = 4.72, SD = 0.45).

Keywords: Learning Management Competency, Sustainability, Teachers 'Competency

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา แนวคิดการศึกษาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Education จึงกลายเป็นโจทย์สำคัญที่สถานศึกษาต้องขับเคลื่อน โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่มีความคล่องตัวและมีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมทางการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีนโยบายสนับสนุนมากมาย แต่การขับเคลื่อนความยั่งยืนจะเกิดขึ้นจริงได้ ก็ต่อเมื่อครู ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนตัวจริงในห้องเรียน มีสมรรถนะเพียงพอ ทั้งด้านการออกแบบการสอน การบูรณาการประเด็นความยั่งยืน และการจัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะผู้เรียนให้คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ ในความเป็นจริง ครูจำนวนมากยังขาดความเข้าใจ เครื่องมือ และแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน สิ่งนี้จึงนำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนเอกชน

งานวิจัยนี้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

2) เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาพลเมืองให้มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ของ United Nations ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ควบคู่กับการรักษาสมดุลของมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การศึกษาจึงถูกกำหนดให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความยั่งยืน โดยเฉพาะบทบาทของครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้ที่ต้องมีสมรรถนะในการบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถของครูในการออกแบบ พัฒนา และจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความตระหนักรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน ครูจึงมิได้มีบทบาทเพียงถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมต่อสาธารณะให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาสมรรถนะครูตามแนวคิดความยั่งยืนจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของระบบการศึกษาที่มุ่งสร้างเยาวชนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกต่อโลก สามารถเผชิญกับความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนไว้อย่างหลากหลาย โดย Rieckmann (2018) อธิบายว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนหมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบททางการศึกษา ครูที่มีสมรรถนะดังกล่าวสามารถบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้าสู่หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการชั้นเรียน รวมทั้งสามารถพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่เอื้อต่อความยั่งยืนให้กับผู้เรียน

Soysal (2022) ให้ทัศนะว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนเป็นความสามารถเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ค่านิยม อารมณ์ และการคิดเชิงระบบ ครูจำเป็นต้องสามารถบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้ากับการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและสังคม

Lorente-Echeverría et al. (2023) อธิบายว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนหมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์อนาคตและพิจารณาทางเลือกที่หลากหลาย เชื่อมโยงประเด็นความยั่งยืนกับบริบทต่าง ๆ รวมทั้งสามารถบริหารอารมณ์ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจผลกระทบของการกระทำในปัจจุบันที่มีต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ Sposab and Rieckmann (2024) อธิบายเพิ่มเติมว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนเป็นสมรรถนะที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ในหลากหลายบริบท ทั้งในห้องเรียน กิจกรรมนอกหลักสูตร และการเรียนรู้นอกระบบ โดยต้องบูรณาการมิติด้านสติปัญญา (Cognitive) ด้านอารมณ์ (Affective) และด้านพฤติกรรม (Behavioral) เข้าด้วยกัน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถคิดเชิงวิพากษ์ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนเป็นความสามารถเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมความรู้ ทักษะ ค่านิยม และคุณลักษณะของครูในการออกแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ โดยครูต้องสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างของการดำรงชีวิตอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและสามารถร่วมขับเคลื่อนสังคมสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

ความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืน

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวจะช่วยให้โรงเรียนสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ที่ส่งเสริมแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงความสำคัญของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนไว้สอดคล้องกันว่า ครูเป็นกลไกสำคัญในการออกแบบและขับเคลื่อนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับ

แนวคิดความยั่งยืน โดยต้องสามารถบูรณาการประเด็นด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้าสู่หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม (Tilbury, D. 2011)

นอกจากนี้ ครูยังมีบทบาทสำคัญในฐานะต้นแบบของการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ซึ่งการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักความยั่งยืนสามารถสร้างอิทธิพลเชิงบวกต่อผู้เรียนและชุมชน ทำให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกและพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมในชีวิตประจำวัน (Sterling, S. 2013) ขณะเดียวกัน การส่งเสริมความยั่งยืนในโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ครูจึงต้องมีสมรรถนะในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและเชื่อมโยงโรงเรียนกับองค์กรหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNECE, 2012)

อีกทั้ง การพัฒนาสมรรถนะครูยังมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมความยั่งยืนภายในสถานศึกษา โดยทำให้แนวคิดความยั่งยืนกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบ โครงสร้าง และวิถีปฏิบัติของโรงเรียน (UNESCO, 2017) ซึ่งจะช่วยเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมโลกที่มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตระหนักถึงปัญหาระดับโลก และสามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างมีความรับผิดชอบ (Azzam, D., et al., 2024)

นอกจากนี้ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนยังมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและเท่าเทียม โดยครูต้องสามารถจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน และปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับศักยภาพและความต้องการที่หลากหลาย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา (Hossain, S. N., et al., 2024)

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยครูต้องสามารถบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนในการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมวัฒนธรรมความยั่งยืนในโรงเรียน และจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อพัฒนาเยาวชนให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในสังคมโลกอย่างมีความรับผิดชอบและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา และระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีรายละเอียด ต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 ประกอบด้วย 3 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืน แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การศึกษาแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best practice) เพื่อยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยนำองค์ประกอบที่ได้จากขั้นที่ 1 มาใช้เป็นกรอบเนื้อหาในการสร้างประเด็นคำถามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) สำหรับนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูวิชาการ หัวหน้าระดับประถมศึกษา หัวหน้าโครงการ และครูที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้น 5 คน ของต้นแบบที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน จำนวน 1 แห่ง โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ โรงเรียน Bangkok International Preparatory and Secondary School

ขั้นที่ 3 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วย 2 ขั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ยกร่างกลยุทธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบร่างกลยุทธ์

ระยะที่ 3 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods research) ในแต่ละระยะของการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามการศึกษาแต่ละระยะดังนี้

ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 70 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิ ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 1 คน

ระยะที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน

ระยะที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 25 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1. ด้านความรู้ ได้แก่ นักวิชาการ นักการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืน จำนวน 7 ท่าน 2. ด้านประสบการณ์ ได้แก่ นักวิชาการ นักการศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา บริหารสถานศึกษาหรือมีประสบการณ์ ด้านการพัฒนาครู และผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายหรือกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ จำนวน 11 ท่าน และ 3. เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 7 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้ตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อดังนี้

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likertได้แก่ ระดับมากที่สุดจนถึงระดับน้อยที่สุด และตีความผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2553) และส่วนที่ 3 เป็นการรับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

ระยะที่ 3 แบบประเมินกลยุทธ์ เป็นเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ถึงความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยมีตัวเลือก 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง กลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม/เป็นไปได้มากที่สุด และ 1 หมายถึง กลยุทธ์นี้มีความเหมาะสม/เป็นไปได้น้อยที่สุด ในตอนท้ายของแบบประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์มีข้อคำถามลักษณะปลายเปิดให้ผู้ประเมินได้แสดงความคิดเห็นเห็นเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบออนไลน์และแบบกระดาษ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์การประเมินตามวิธีวัดแบบ Likert (1970) และเกณฑ์การประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยของนักวิชาการไทยและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้ 2) สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 3) สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน 4) สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และ 5) สมรรถนะด้านการคาดการณ์อนาคต จากผลการวิจัยสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า สภาพที่เป็นจริงของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =2.86, SD = 0.72)

สภาพที่ควรจะเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ =4.51, SD = 0.52)

องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืน	สภาพที่เป็นจริง (D)				สภาพที่ควรจะเป็น (D)			
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1. สมรรถนะด้านองค์ความรู้	2.87	0.67	ปานกลาง	2	4.53	0.51	มากที่สุด	1
2. สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	2.83	0.72	ปานกลาง	4	4.49	0.52	มาก	4
3. สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน	2.94	0.76	ปานกลาง	1	4.52	0.52	มากที่สุด	2
4. สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์	2.84	0.75	ปานกลาง	3	4.49	0.55	มาก	4
5. สมรรถนะด้านการคาดการณ์อนาคต	2.80	0.68	ปานกลาง	5	4.50	0.52	มากที่สุด	3
รวม	2.86	0.72	ปานกลาง		4.51	0.52	มากที่สุด	

ตารางที่ 1 สภาพที่เป็นจริง และสภาพที่ควรจะเป็นของการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

2. สามารถสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ที่ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โดยมี กลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ กลยุทธ์รอง 15 กลยุทธ์ และ โครงการกิจกรรม/ตัวชี้วัดความสำเร็จ 5 โครงการ

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ในภาพรวมมีความเหมาะสม ($\bar{x}$= 4.73, SD= 0.46) และความเป็นไปได้ ($\bar{x}$ = 4.72, SD = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	SD	ระดับ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ชื่อกลยุทธ์	4.64	0.49	มากที่สุด	4.72	0.46	มากที่สุด
วิสัยทัศน์	4.68	0.48	มากที่สุด	4.48	0.48	มากที่สุด
พันธกิจ	4.80	0.41	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด
เป้าประสงค์	4.68	0.48	มากที่สุด	4.84	0.37	มากที่สุด
กลยุทธ์หลัก	4.72	0.54	มากที่สุด	4.80	0.41	มากที่สุด
กลยุทธ์รอง	4.84	0.37	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
โครงการกิจกรรม	4.80	0.41	มากที่สุด	4.68	0.48	มากที่สุด
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	4.68	0.48	มากที่สุด	4.76	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.73	0.46	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ได้แยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น

1. การอภิปรายผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา

1.1 องค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้ 2) สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 3) สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน 4) สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และ 5) สมรรถนะด้านการคาดการณ์อนาคต เป็นองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเป็นองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุดจากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Rieckmann (2018) ที่กล่าวว่า สมรรถนะของครูเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นความสามารถที่ครูต้องมีในการบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้าสู่การจัดการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตร และการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในโลกปัจจุบันได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Ratinen and Kemi (2023) ที่เสนอว่าสมรรถนะของครูเพื่อความยั่งยืนควรประกอบด้วยสมรรถนะด้านการคิดเชิงระบบ การคิดเชิงอนาคต การคิดเชิงคุณค่า การปฏิบัติ และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจในโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การอภิปรายผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่าทุกองค์ประกอบมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการคาดการณ์อนาคต ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า แม้ครูในโรงเรียนเอกชนจะมีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เพียงพอที่จะรองรับการจัดการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2017) ที่กล่าวว่า การศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนต้องการครูที่มีสมรรถนะเฉพาะด้าน ทั้งด้านการคิดเชิงระบบ การคิดเชิงอนาคต และการบูรณาการความรู้ข้ามสาขา ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ยังไม่เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ในระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Rieckmann (2018) ที่ระบุว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการคิดเชิงอนาคต การคิดเชิงวิพากษ์ และการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้ในโลกที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยที่พบว่าด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความต้องการจำเป็นสูง สอดคล้องกับ Sterling (2001) ที่กล่าวว่าการศึกษาที่มุ่งสู่ความยั่งยืนต้องเปลี่ยนจากการเรียนรู้แบบแยกส่วน ไปสู่การเรียนรู้แบบองค์รวม ซึ่งครูต้องสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของปัญหาในมิติต่าง ๆ และออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความรู้หลายสาขาเข้าด้วยกัน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าผลการวิจัยที่พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง แต่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง และมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาในทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์ที่เป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูให้สามารถขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อความยั่งยืนในโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การอภิปรายผลการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง แนวทางดำเนินงาน และตัวชี้วัด ซึ่งเป็นโครงสร้างของกลยุทธ์ที่มีความเป็นระบบ และสอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา โดยกลยุทธ์ดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น รวมทั้งผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้กลยุทธ์มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนเอกชน การที่กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเน้นการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อความยั่งยืนสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2017) ที่ระบุว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน และการพัฒนาครูต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับปัญหาในโลกจริง เมื่อพิจารณา

โครงสร้างของกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะครูไม่สามารถดำเนินการเพียงกิจกรรมเดียว แต่ต้องใช้การบริหารจัดการเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่กล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการพัฒนาทั้งระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับระบบพร้อมกัน

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ หลักการพัฒนาครู และแนวคิดการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. การอภิปรายผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนเอกชน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่กล่าวว่าการพัฒนาทางการศึกษาจะเกิดผลอย่างแท้จริงเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาสามารถนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติได้ และเห็นผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและองค์กร

เมื่อพิจารณาโดยรวมจึงกล่าวได้ว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนที่พัฒนาขึ้นในงานวิจัยครั้งนี้ มีความเหมาะสมตามหลักวิชาการ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมีประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพครูและสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้สามารถจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะครู: รากฐานสำคัญสู่การศึกษาที่ยั่งยืน (Teacher Competency Strategy: The Foundation of Sustainable Education) ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูคือกลไกสำคัญที่สุดในการเปลี่ยนผ่านสู่ “การศึกษาที่ยังยืน”

ผ่านการพัฒนาสมรรถนะด้านและการใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพและพร้อมรับความท้าทายในอนาคต



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ประกอบด้วยงาน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านองค์ความรู้ 2) สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 3) สมรรถนะด้านการทำงานร่วมกัน 4) สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิพากษ์ และ 5) สมรรถนะด้านการคาดการณ์อนาคต โดยการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง แนวทางดำเนินงาน และตัวชี้วัด ในส่วนของกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนของโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด **ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้**

1. โรงเรียนเอกชนควรนำองค์ประกอบสมรรถนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาครู ทั้งในด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร การจัดอบรม และการนิเทศการสอน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สถานศึกษาควรนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อความยั่งยืนที่พัฒนาขึ้น ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาครูผ่านการปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างแท้จริง 4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลโรงเรียนเอกชน ควรใช้ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาครู และสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อความยั่งยืน เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในอนาคตได้ 5. สถาบันผลิตครูและหน่วยงานพัฒนาครู ควรนำองค์ประกอบสมรรถนะและกลยุทธ์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการผลิตครูและการพัฒนาครูประจำการ เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งสู่ความยั่งยืน และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อติดตามผลการนำกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อความยั่งยืนไปใช้ในสถานศึกษาจริง เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และคุณภาพของสถานศึกษาในระยะยาว 2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาครูในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะ เช่น การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงวิพากษ์ หรือการคาดการณ์อนาคต เพื่อให้ได้แนวทางที่ลึกและเฉพาะด้านมากขึ้น 3. ควรมีการศึกษาวิจัยในบริบทของสถานศึกษาประเภทอื่น เช่น โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนนานาชาติ หรือสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน 4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อความยั่งยืน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือระบบสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อให้สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 5. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครู และศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลง

ที่เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน ซึ่งจะช่วยให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Azzam, D., Laub, K., & Harlow, D. (2024). Sustainable Schoolyards. Science and Children. https://doi.org/10.1080/00368148.2024.2315676

Fullan, M., & Quinn, J. (2020). *The Right Drivers in Action for Schools: Deep Learning and Professional Capacity.* Corwin Press.

Hossain, S. N., Ghosh, S., & Roy, R. (2024). Enhancing teaching competencies for effective implementation of sustainable inclusive education (sie). *The Social Science Review a Multidisciplinary Journal*, 2(6), 151-158.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30, 607-608.

Likert, R. (1970). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbeic.

Lorente-Echeverría, S., Canales Lacruz, I., & Murillo-Pardo, B. (2023). Dar un paso: unprograma multidisciplinar para desarrollar competencias en sostenibilidad en futuros maestros/as de la Universidad de Zaragoza. *Revista de Educación Ambiental y Sostenibilidad*, 5(2), 105.

Ratinen, I., & Kemi, U. (2023). Promoting sustainability competency and self-efficacy in class teacher education. *Frontiers in Sustainability*, *4*. https://doi.org/10.3389/frsus.2023.1205680

Ratinen, I., & Kemi, S. (2023). Teacher self-efficacy beliefs in education for sustainable development. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 24(2), 278-295.

Soysal, N. (2022). Teacher Competencies and Readiness for Education for Sustainable Development: A Case from Teacher Education in Turkey. *Sustainable Development Goals Series*, 183–198. https://doi.org/10.1007/978-3-031-07191-1_12

Sposab, K., & Rieckmann, M. (2024). *Development of Sustainability Competencies in Secondary School Education. A Scoping Literature Review*. https://doi.org/10.20944/preprints202410.0054.v1

Sterling, S. (2013). The Future Fit Framework: An Introductory Guide to Teaching and Learning for Sustainability in Higher Education (HE, Guide). *Journal of Education for Sustainable Development, 7*, 134-135. 10.1177/0973408213495614b.

Tilbury, D. (2011). *Education for Sustainable Development: An Expert Review of Processes and Learning*. Paris: UNESCO. Available in Spanish, French and English.ED-2010/WS/46.

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (2012). *Learning for the competences in education for sustainable development.* United Nations Economic Commission for Europe.

UNESCO. (2017). *Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives.* United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*

RISK MANAGEMENT OF NONTHABURI CITY MUNICIPALITY, NONTHABURI PROVINCE

สุรพร สิมะกุลธร[1], กมลพร กัลยาณมิตร[2], ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา[3], ชูชีพ เบียดนอก[4] และ ประนอม วังพรม[5]

Suraporn Simakulthorn[1], Kamolporn Kalyanamitra[2], Tahaporn Krongsatipanya[3], Chucheep Buednok[4] and Pranom Wangprom[5]

[1-5]มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

[1-5]Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: asling544@gmail.com

วันที่รับบทความ : 16 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 มีนาคม 2569

Received 16 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 30 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี และ 2) เปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 138 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ t - test และ One - Way ANOWA

Citation:

* สุรพร สิมะกุลธร, กมลพร กัลยาณมิตร, ธนาภรณ์ กรองสติปัญญา, ชูชีพ เบียดนอก และ ประนอม วังพรม. (2569). การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 20-39.

Suraporn Simakulthorn, Kamolporn Kalyanamitra, Tahaporn Krongsatipanya, Chucheep Buednok and Pranom Wangprom. (2026). Risk Management Of Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 20-39.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้านคือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ความเสี่ยงด้านการเงิน

2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, ความเสี่ยง, เทศบาลนครนนทบุรี, จังหวัดนนทบุรี

Abstract

This research objectives were 1) to study the level of risk management of Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province, and 2) to compare the level of risk management of Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province classified by personal factors. It was quantitative. The population was 138 personnel of Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province. The sample size was 73 people, selected using purposive sampling. The data collection instrument was a questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing using the t-test and One-Way ANOWA.

The research results showed that:

1) the level of risk management of Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province, overall, was at a high level. When considered by aspect, it was found that 3 aspects were at a high level: strategic risk, operational risk, and legal/regulatory compliance risk, respectively, and 1 aspect was at a moderate level: financial risk.

2) the comparison the level of risk management of In Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province, when classified by personal factors, it was

found that gender, age, education level, and personnel status did not differ significantly overall at the 0.05 statistical significance level.

Keywords: Management, Risk, Nonthaburi City Municipality, Nonthaburi Province

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงความคาดหวังของประชาชน หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งหลักการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กรถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารในการบริหารการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีจะช่วยหน่วยงานในการวางแผนและจัดการเหตุการณ์ด้านลบที่อาจจะเกิดขึ้น อันเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน รวมถึงช่วยหน่วยงานในการบริหารจัดการเพื่อสร้างหรือฉวยโอกาส หรือได้รับประโยชน์จากเหตุการณ์ด้านบวกที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานสามารถเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้ประชาชนและประเทศชาติได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารจัดการความเสี่ยงภายใต้หลักธรรมาภิบาล (เทศบาลตำบลชนบท, 2564) ดังนั้นการบริหารจัดการความเสี่ยงจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและพนักงานภาครัฐทุกคนต้องให้ความสำคัญและถือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้

เทศบาลนครนนทบุรี ได้ยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2479 โดยครอบคลุมตำบลสวนใหญ่ทั้งตำบล มีพื้นที่ 2.5 ตารางกิโลเมตร (ตามพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 53 หน้า 1196) และด้วยความเจริญจากสภาพพื้นที่อันเป็นเมืองปริมณฑล พื้นที่ติดต่อกรุงเทพมหานคร ความเหมาะสมทางด้านผังเมือง เขตเทศบาลพื้นที่ 2.5 ตารางกิโลเมตรมีอาคารบ้านเรือนหนาแน่นเต็มพื้นที่แล้ว ความต้องการในการให้บริการด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการมีมากขึ้น และความเหมาะสมด้านการเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจการขยายตัวของชุมชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว เทศบาลจึงได้รายงานกระทรวงมหาดไทยขอขยายเขตเทศบาลจากเดิมออกไปอีก 4 ตำบล คือ ตำบลตลาดขวัญ ตำบลบางเขน ตำบลบางกระสอและตำบลท่าทราย ต่อมาเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2538 ได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเทศบาลเมืองนนทบุรีขึ้นเป็นเทศบาลนครนนทบุรี มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2538 ถึงปัจจุบัน เขตพื้นที่ได้เพิ่มขึ้นเป็น 35.9 ตารางกิโลเมตร และมีตำบลสวนใหญ่เพิ่มขึ้น

อีก 1 ตำบล โดยมีพันธกิจ (Mission) ในการสร้างเสริมระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง พัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนเมืองให้มีความน่าอยู่และยั่งยืน สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เป็นการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา กีฬา นันทนาการ สาธารณสุข สวัสดิการต่างๆ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รวมถึงการเน้นสร้างเสริมศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม (เทศบาลนครนนทบุรี, 2564)

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 บัญญัติให้ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประกอบกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 มาตรา 79 และหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังว่าด้วยมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลนครนนทบุรี บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ และเพื่อให้มีระบบในการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นรูปธรรม เทศบาลนครนนทบุรี จึงประกาศนโยบายการบริหารจัดการความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี และแจ้งบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครนนทบุรี ถือปฏิบัติและดำเนินการจัดการความเสี่ยง วัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการความเสี่ยง ได้แก่ การบริหารความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ปฏิบัติการบริหารจัดการความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2562 การบริหารจัดการความเสี่ยงครอบคลุมแผนงานและโครงการสำคัญหรือเชิงยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่น งบประมาณรายจ่ายประจำปี และกระบวนการสำคัญ เพื่อป้องกันความเสี่ยง ลดโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ นอกจากนี้การบริหารจัดการความเสี่ยงยังมุ่งให้เกิดความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ขององค์กร พร้อมหาวิธีจัดการที่เหมาะสมเพื่อลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับได้ สร้างกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการความไม่แน่นอนขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และมีระบบ

ติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงาน รวมถึงเฝ้าระวังความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (เทศบาลนครนนทบุรี, 2568)

ปัจจุบันการบริหารจัดการองค์กรของเทศบาลนครนนทบุรี มีความซับซ้อนและเผชิญกับความเสี่ยงที่หลากหลาย ทั้งจากปัจจัยภายใน เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และกระบวนการทำงานภายในองค์กร และปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และกฎหมาย นอกจากนี้ความคาดหวังของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะยังสูงขึ้น ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องเผชิญกับความเสี่ยงในหลายด้าน หากไม่มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ อาจเกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความเชื่อมั่นของประชาชน และความยั่งยืนขององค์กร ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสมจึงมีความจำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้การบริหารความเสี่ยงยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารจัดการทรัพยากรของเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐ (สิริวัลลิ์ ฉันสิริวงศ์, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จึงมีความสำคัญ เนื่องจากผลการศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนินมาตรการบริหารความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ลดความสูญเสียและผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน พร้อมทั้งเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับความเสี่ยง

James (2007) ได้แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ 1) ความเสี่ยงทางด้านสินทรัพย์ 2) ความเสี่ยงทางด้านการดำเนินงาน 3) ความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร 4) ความเสี่ยงทางด้านการควบคุม/กฎระเบียบ และ 5) ความเสี่ยงทางด้านกลยุทธ์ ขณะเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง (2564) ระบุเกี่ยวกับประเภทความเสี่ยงแบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความเสี่ยงเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) 2) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) 3) ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) และ 4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Risk) ส่วน ประเสริฐ อัครประถมพงศ์ (2554) แบ่งความเสี่ยงออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) 2) ความเสี่ยงทางด้านการเงิน/งบประมาณ (Financial/Budget Risk) 3) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ (Compliance Risk) และ 4) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารองค์กร โดยมุ่งเน้นการระบุ วิเคราะห์ และควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ระดับความเสี่ยงอยู่ในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับและควบคุมได้อย่างเป็นระบบ (เจนเนตร มณีนาค, 2558; พิชัย จรรย์ศุภรินทร์ และคณะ, 2558) ทั้งนี้ การบริหารความเสี่ยงครอบคลุมการวางแผน การวิเคราะห์ การกำหนดมาตรการป้องกัน ตลอดจนการติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดโอกาสเกิดความเสียหาย (ดวงใจ ช่วยตระกูล, 2557) สำหรับกระบวนการบริหารความเสี่ยง ตามแนวคิดของมาตรฐานสากล เช่น COSO ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การระบุความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การกำหนดวิธีตอบสนองต่อความเสี่ยง การดำเนินกิจกรรมควบคุม การสื่อสารข้อมูล และการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2557) การนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในองค์กรก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

และช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้แม้ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน (ชฎาภรณ์ เซ่งคลิ้ง, 2562; วิทยา อินทร์สอน และคณะ, 2563)

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินงานตามหลักการกระจายอำนาจ โดยมีหน้าที่จัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวเกี่ยวข้องกับงบประมาณ การบริหารงาน และการให้บริการสาธารณะ จึงมีโอกาสเผชิญกับความเสี่ยงหลายด้าน เช่น ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ การเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย และความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการนำระบบบริหารจัดการความเสี่ยงมาใช้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล (ณัฐพล ใจจริง และกฤษณ์ วงศ์วิเศษธร, 2561) แนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหารจัดการความเสี่ยง คือ กรอบแนวคิดของ COSO การนำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล (เทศบาลเมืองสะเดา, 2566)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการบริหารความเสี่ยงของบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี และเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,689 คน (เทศบาลนครนนทบุรี, 2567) กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพบุคลากร ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (3) ความเสี่ยงด้านการเงิน และ (4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในองค์กร รวมถึงสอบถามจากผู้เกี่ยวข้องและผู้มีความรู้ แบบสอบถามที่สร้างผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach, 1984) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

4. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องและครบถ้วน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 73 ชุด แจกให้แก่บุคลากรเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแต่ละชุดอย่างละเอียด เพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนและถูกต้อง ก่อนนำข้อมูลดังกล่าวไปบันทึกและใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม t-test สำหรับตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม (เพศ) One-way ANOVA สำหรับตัวแปรอิสระ ≥3 กลุ่ม (อายุ การศึกษา สถานภาพบุคลากร) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ใช้วิธี Scheffé เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการบริหารความเสี่ยง
1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์	3.79	0.38	มาก
2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน	3.62	0.43	มาก
3. ความเสี่ยงด้านการเงิน	3.43	0.38	ปานกลาง
4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ	3.69	0.48	มาก
รวม	**3.63**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.63) เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือความเสี่ยงด้านการเงิน

1.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ พบว่า ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ โดยรวมและรายข้อ พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการของเทศบาลนครนนทบุรี รองลงมาคือ ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีมีการสื่อสารนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ และเทศบาลนครนนทบุรีมีการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กรอย่างเป็น

ระบบ ตามลำดับ ส่วนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์ของเทศบาล

1.2 ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน พบว่า ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน โดยรวมและรายข้อ พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารของเทศบาลนครนนทบุรีมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ เทศบาลนครนนทบุรีมีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเทศบาลนครนนทบุรีมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามลำดับ ส่วนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับดูแล และประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในเทศบาลให้เกิดความร่วมมือ และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

1.3 ความเสี่ยงด้านการเงิน พบว่า ความเสี่ยงด้านการเงิน โดยรวมและรายข้อ พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการกำกับควบคุมกระบวนการรับ-จ่ายเงินและการเก็บรักษาเงินให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ และมีการควบคุมและกำกับดูแลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ ส่วนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการเงินและพัสดุอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงทางการเงิน

1.4 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ พบว่า ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ โดยรวมและรายข้อ พบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรของเทศบาลนครนนทบุรีปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการถ่ายทอดและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นต่อการทำงานให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง และผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบตามลำดับ ส่วนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพบุคลากร พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีที่มีสถานภาพบุคลากรต่างกัน

มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงจากการตัดสินใจเชิงนโยบายและทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีการสื่อสารนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายของเทศบาล และช่วยลดความเสี่ยงที่เกิดจากความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน ขณะที่การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติราชการที่เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์กรอย่างเป็นระบบ ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์มีความชัดเจนและต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของจิรวัฒน์ รัตนประดิษฐ์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลกระจัน จังหวัดสุพรรณบุรี มีระดับการปฏิบัติการบริหารความเสี่ยงเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของนฤเบศวร์ บาบุญ (2566) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของภูรดา เจริญชัย (2567) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตาบลคลองนกกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของนันทิพัฒน์ มิ่งเจริญ (2567) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่องค์กรมี

ระบบการบริหารจัดการงานประจำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดจากความซ้ำซ้อนหรือความคลุมเครือในการปฏิบัติงาน และเอื้อต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การกำหนดขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยังทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ลดความผิดพลาดจากการดำเนินงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ ขณะที่การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับรู้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทและภารกิจของเทศบาล สอดคล้องกับการศึกษาของเทพทัต ตระกูลสิน (2566) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลสนามไชย อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของอารีนุช พวงศิริ (2566) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเสี่ยงด้านการดำเนินการมีความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของณภัทร ทองอินทร์ (2567) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ความเสี่ยงด้านการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่เทศบาลให้ความสำคัญกับการควบคุมกระบวนการทางการเงินตามระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้ แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการและการกระจายความรับผิดชอบด้านการเงินอย่างชัดเจน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงด้านการเงินยังไม่อยู่ในระดับสูงเท่าที่ควร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ การกำกับควบคุมกระบวนการรับ-จ่ายเงินและการเก็บรักษาเงินให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด สะท้อนให้เห็นว่าเทศบาลมีระบบควบคุมภายในด้านการเงินที่มุ่งเน้นความถูกต้องและความโปร่งใส ขณะที่การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการควบคุมกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงด้านการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการเงินและพัสดุอย่างชัดเจนเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงทาง

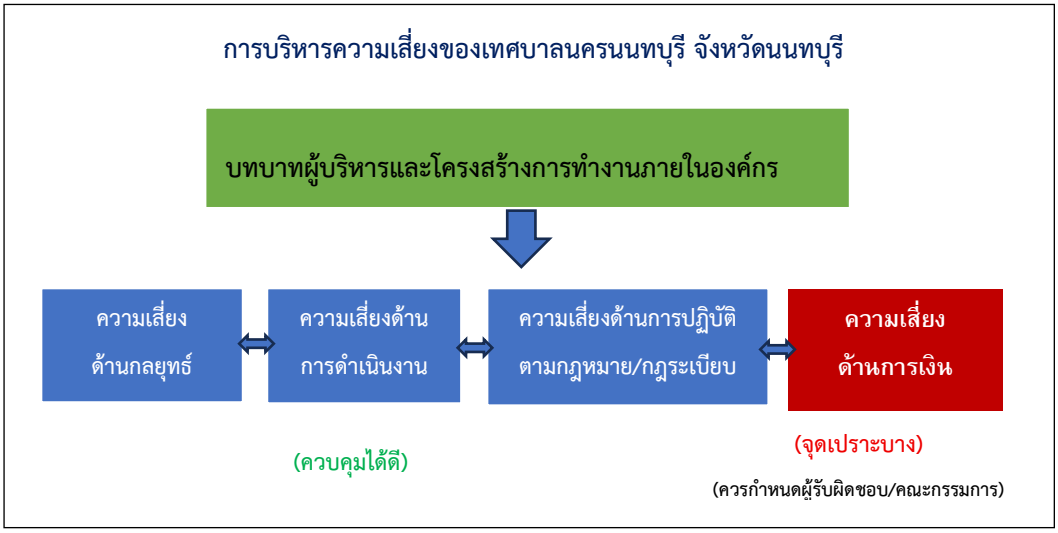
การเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงการพึ่งพาระบบและระเบียบเป็นหลักมากกว่าการจัดโครงสร้างความรับผิดชอบเฉพาะด้านอย่างเป็นทางการ ส่งผลให้การบริหารความเสี่ยงด้านการเงินยังขาดความคล่องตัวและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการศึกษาของศุภธา คำมุข (2565) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล มีระดับการจัดการความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกานตรัตน์ ศรีสถาน (2568) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเสี่ยงด้านการเงินมีระดับสูงที่สุด

1.4 ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ลดความเสี่ยงจากการกระทำที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบทางกฎหมายและความเสียหายต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การถ่ายทอดและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่จำเป็นต่อการทำงานให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบกับการที่ผู้บริหารและบุคลากรมีความรู้และความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบในระดับที่เพียงพอ ยิ่งช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจเชิงปฏิบัติการ สอดคล้องกับการศึกษาของนิชาภา เวชยกุล (2567) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (2) ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (3) ความเสี่ยงด้านการเงิน และ (4) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของสหทรรศน์ เลิศสกุล (2565) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความเสี่ยงของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพบุคลากร โดย

ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของณภัทร ทองอินทร์ (2567) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของศุภธา คำมุข (2565) ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสหทรรศน์ เลิศสกุล (2565) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารความเสี่ยงของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน พบว่าไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอารีนุช พวงศิริ (2566) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารความเสี่ยง กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยง กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนิชาภา เวชยกุล (2567) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกานตรัตน์ ศรีสถาน (2568) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการจัดการความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะเด่นอยู่ที่บทบาทของผู้บริหารและโครงสร้างการทำงานภายในองค์กร โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การถ่ายทอดนโยบาย และการจัดวางกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่งผลให้ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ เทศบาลนครนนทบุรีสามารถควบคุมความได้ในระดับที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ซึ่งมีภารกิจหลากหลายและมีความซับซ้อนของงานบริการสาธารณะค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความเสี่ยงด้านการเงินของเทศบาลนครนนทบุรียังคงเป็นมิติที่เปราะบางกว่าองค์ประกอบอื่น โดยเฉพาะในประเด็นการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการเงินและพัสดุอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงทางการเงิน ซึ่งแม้จะมีการควบคุมตามระเบียบ แต่ยังไม่สามารถลดความเสี่ยงเชิงโครงสร้างได้อย่างชัดเจน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ รองลงมาคือความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ และความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ส่วนความเสี่ยงด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ** 1. เทศบาลนครนนทบุรีควรเสริมสร้างกระบวนการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัจจัยเสี่ยงทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง 2. เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนากลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเทศบาลให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 3. เทศบาลนครนนทบุรีควรจัดให้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหรือแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการเงินและพัสดุอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความรัดกุมในการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน และเพิ่มความโปร่งใสในการใช้จ่ายงบประมาณ 4. เทศบาลนครนนทบุรีควรพัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในให้เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ 5. เทศบาลนครนนทบุรีควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการบริหารความเสี่ยงให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงทั้ง 4 ด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรนำระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและบุคลากร มาใช้ควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการบริหารความเสี่ยง 2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและมาตรการ

พัฒนาในอนาคต 3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่การประเมินผลลัพธ์ของการบริหารความเสี่ยงที่มีต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะและความเชื่อมั่นของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

กานตรัตน์ ศรีสถาน. (2568). การจัดการความเสี่ยงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จิรวัฒน์ รัตนประดิษฐ์. (2566). การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลกระจัน จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจนเนตร มณีนาค. (2558). *การบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไฟนอลการพิมพ์.

ชฎาภรณ์ เซ่งคลิ้ง. (2562). *การบริหารความเสี่ยงกับการพัฒนาองค์การ*. เรียกใช้เมื่อ 6 มกราคม 2569 จาก http://www.tsu.ac.th/ists/

ณภัทร ทองอินทร์. (2567). การบริหารความเสี่ยงของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรังสิต.

ณัฐพล ใจจริง และกฤษณ์ วงศ์วิเศษธร. (2561). *อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2557). การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เทพทัต ตระกูลสิน. (2566). การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลสนามไชย อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทศบาลนครนนทบุรี. (2567). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: เทศบาลนครนนทบุรี.

เทศบาลนครนนทบุรี. (2564). *ข้อมูลเทศบาลนครนนทบุรี*. เรียกใช้เมื่อ 6 มกราคม 2569 จาก https://nakornnont.go.th/announce/detail/139/data.html

เทศบาลนครนนทบุรี. (2568). *ประกาศเทศบาลนครนนทบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารความเสี่ยงของเทศบาลนครนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569*. เรียกใช้เมื่อ 6 มกราคม 2569 จาก https://nakornnont.go.th/files/com_announce/2025-12_9feaeab770a176c.pdf

เทศบาลตำบลชนบท. (2564). *การสอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. เรียกใช้เมื่อ 4 มกราคม 2569 จาก https://cnb.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=581

เทศบาลเมืองสะเดา. (2566). *คู่มือบริหารจัดการความเสี่ยง (ฉบับปรับปรุง)*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2569 จาก https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER45/DRAWER058/GENERAL/DATA0000/00000461.PDF

ธร สุนทรายุทธ. (2555). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

นฤเบศวร์ บาบุญ. (2566). การบริหารความเสี่ยงกับคุณภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

นันทิพัฒน์ มิ่งเจริญ. (2567). การบริหารความเสี่ยงของเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ อำเภอเมืองระนอง จังหวัดระนอง. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิชาภา เวชยกุล. (2567). การบริหารจัดการความเสี่ยงสำนักงานศาลยุติธรรม. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2561). *การบริหารความเสี่ยงจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สูตรไพศาล.

ประเสริฐ อัครประถมพงศ์. (2554). *การบริหารจัดการความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชัย จรรย์ศุภรินทร์ และคณะ. (2558). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ภูรดา เจริญชัย. (2567). การบริหารความเสี่ยงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองนกกระทุง อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิทยา อินทร์สอน และคณะ. (2563). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เรียกใช้เมื่อ 7 มกราคม 2569 จาก http://www.thailandindustry.com/onlinemag

ศุภธา คำมุข. (2565). การจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลควนโดน อำเภอควนโดน จังหวัดสตูล. ใน *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สหทรรศน์ เลิศสกุล. (2565). การบริหารความเสี่ยงของกรมสอบสวนคดีพิเศษ. ใน *การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *คู่มือการบริหารความเสี่ยงสำหรับหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สิริวัลลิ์ ฉันสิริวงศ์. (2566). *การบริหารความเสี่ยงในองค์กรเทศบาลนคร: แนวทางการจัดการความเสี่ยงเพื่อประสิทธิภาพและความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง. (2564). *การบริหารจัดการความเสี่ยงองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2569 จาก https://nongplingsaraburi.go.th/UserFiles/File/p1.1/pk1/cc.63.pdf

อัญชนา ณ ระนอง. (2559). *การจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤติ*. กรุงเทพฯ: แสงสว่างเวิลด์เพลส.

อารีนุช พวงศิริ. (2566). การบริหารความเสี่ยง กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

James, R. (2007). *Categorizing Risk: Risk Categories Help Users Identify, Understand, and Monitor Their Organizations' Potential Risks-Risk Watch*. Retrieved January 15, 2026, from http://www.findarticles.com

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ*

GUIDELINES FOR DEVELOPING ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS BASED ON TEACHERS' PERSPECTIVES IN PRIVATE SCHOOLS UNDER THE SAMUT PRAKAN PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

วันวิสา เสนปาน[1], สุมิตรา ยาประดิษฐ์[2] และ ไพเราะ ราชสมบูรณ์[3]

Wanwisa Senpan[1], Sumitra Yapradit[2] and Pairoj Ratchasomboon[3]

[1-3]สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1-3]Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

Corresponding Author's Email: Yuji657@gmail.com

วันที่รับบทความ : 11 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 29 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 พฤษภาคม 2569

Received 11 April 2026; Revised 29 April 2026; Accepted 1 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัด

Citation:

* สุวันวิสา เสนปาน, สุมิตรา ยาประดิษฐ์ และ ไพเราะ ราชสมบูรณ์. (2569). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 40-51.

Wanwisa Senpan, Sumitra Yapradit and Pairoj Ratchasomboon. (2026). Guidelines For Developing Entrepreneurial Leadership Of School Administrators Based On Teachers' Perspectives In Private Schools Under The Samut Prakan Provincial Education Office.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 40-51.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 353 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ = 3.87, S.D. = 0.67) และทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเชิงรุก รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านความมั่นใจในตนเอง ขณะที่ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการเผชิญความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า และ (2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม และการเสริมสร้างทักษะการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเอกชน

Abstract

This research aimed to (1) examine the level of entrepreneurial leadership of school administrators as perceived by teachers in private schools, and (2) explore guidelines for developing entrepreneurial leadership of school administrators. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 353 teachers from private schools under the Office of the Provincial Education of Samut Prakan. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and stratified and simple random sampling techniques were applied. The research instruments included a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.986 and a structured interview. Data collection was conducted through questionnaire distribution and in-depth interviews. Quantitative data were analyzed using frequency, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that (1) the overall level of entrepreneurial leadership of school administrators was at a high level ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.67), and all dimensions were also rated at a high level. The highest mean score was found in proactive leadership, followed by vision, innovation, and self-confidence, while creativity and risk-taking showed relatively lower mean scores; and (2) the development guidelines emphasized enhancing creative thinking, developing a shared vision, and strengthening risk management skills in order to enable effective school administration in the 21st century.

Keywords: Entrepreneurial Leadership, School Administrators, Private Schools

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเต็มไปด้วยความท้าทายด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้เน้นย้ำถึงการพัฒนาศักยภาพของคน โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการเพื่อสร้างนวัตกรรมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทและรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังขาดทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาโอกาส และการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ (Hodgetts & Kuratko, 1998; Smith, 2016) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในบริบทของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ สถานศึกษาต้องเผชิญกับการแข่งขันทางการศึกษา สภาวะเศรษฐกิจ และความคาดหวังของผู้ปกครองที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการเพื่อสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2567) ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์ระดับและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Sánchez et al., 2017)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรรกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการเป็นแนวคิดที่ผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำและความเป็นผู้ประกอบการ โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์นวัตกรรม การแสวงหาโอกาส และการยอมรับความเสี่ยง Richard M. Hodgetts และ Donald F. Kuratko (1998) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และพัฒนาโอกาสใหม่ ๆ ขณะที่ Bradley S. Smith (2016) กล่าวว่า ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการปรับตัวและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เนื่องจากช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง โดย JC Sánchez และคณะ (2017) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมและประสิทธิภาพขององค์กร

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การเผชิญความเสี่ยง การมีวิสัยทัศน์ การสร้างนวัตกรรม การคิดสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง และการทำงานเชิงรุก ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. บริบทของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาทางเลือกและรองรับความต้องการของผู้เรียนในพื้นที่ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนเอกชนต้องเผชิญกับการแข่งขัน

และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการในการบริหารจัดการ

สรุป ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนองค์กรในยุคปัจจุบัน โดยอาศัยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคิดสร้างสรรค์ การทำงานเชิงรุก ความมั่นใจในตนเอง และการเผชิญความเสี่ยง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2567 จำนวน 4,314 คน จาก 96 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 353 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติด้านภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

(1) แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุม 6 ด้าน รวม 60 ข้อ (2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ใช้สำหรับเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือ จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.80-1.00 เครื่องมือได้ผ่านการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.986

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากสถาบันเพื่อขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษา จากนั้นแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และติดตามการตอบกลับ โดยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาตามวันและเวลาที่กำหนด โดยใช้การบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบความเรียงประกอบผลเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ IOC และ Cronbach's Alpha

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ" ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 75.40 มีอายุระหว่าง 25–29 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 6–15 ปี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ =3.87,S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเชิงรุก ($\bar{\chi}$= 3.93,S.D. = 0.89) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านการมีความมั่นใจในตนเอง ($\bar{\chi}$ =3.90,S.D.=0.82,0.83 และ0.81ตามลำดับ) ส่วนด้านการคิดแบบสร้างสรรค์ (=3.80,S.D.=0.79) และด้านการเผชิญความเสี่ยง (=3.77,S.D.=0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านโดยละเอียด พบว่า

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการเผชิญความเสี่ยง	3.77	0.84	มาก
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.90	0.82	มาก
3. ด้านการสร้างนวัตกรรม	3.90	0.83	มาก
4. ด้านการคิดแบบสร้างสรรค์	3.80	0.79	มาก
5. ด้านการมีความมั่นใจในตนเอง	3.90	0.81	มาก
6. ด้านการทำงานเชิงรุก	3.93	0.89	มาก
รวม	**3.87**	**0.67**	**มาก**

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้

1. ด้านการคิดสร้างสรรค์

ควรส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการบริหารที่เน้นนวัตกรรม ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

2. ด้านการมีวิสัยทัศน์

ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ในการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมแรงจูงใจผ่านการยกย่องและการมีส่วนร่วม

3. ด้านการเผชิญความเสี่ยง

ควรสร้างความตระหนักรู้ด้านการบริหารความเสี่ยง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตัดสินใจ และพัฒนาทักษะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจ

สรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความคิดสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ และการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

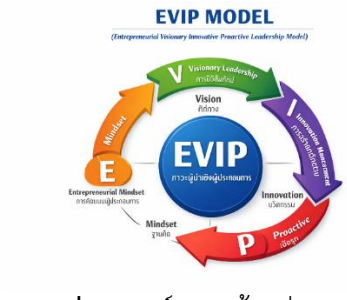
ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากนโยบายการพัฒนาการศึกษาเอกชนที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hodgetts และ Kuratko (1998) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงผู้ประกอบการต้องมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์และแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ รวมถึงสอดคล้องกับ Smith (2016) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นใจในตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Surie และ Ashley (2008) ที่ระบุว่าความมั่นใจในตนเองและการ

ตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ยั่งยืน ในขณะที่ด้านการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ว่ายังคงอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Cai et al. (2018) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร และการส่งเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการพัฒนาทักษะการบริหารความเสี่ยง โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sánchez et al. (2017) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีความสัมพันธ์กับการสร้างนวัตกรรมและประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันและความไม่แน่นอนสูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ (2565) ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างนวัตกรรม และการทำงานเชิงรุก เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับปิยะพร ชัยศักดิ์ (2567) ที่เสนอว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการควรเน้นการมีส่วนร่วม การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

สรุป ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาทักษะสำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการบริหารความเสี่ยง ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและนวัตกรรม จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำเสนอในรูปแบบโมเดล ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ประกอบของโมเดล

โมเดล EVIP ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ E – Entrepreneurial Mindset (การคิดแบบผู้ประกอบการ) เน้นความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาโอกาส และการกล้ารับความเสี่ยงอย่างมีระบบ V – Visionary Leadership (การมีวิสัยทัศน์) มุ่งกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ และสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร I – Innovation Management (การสร้างนวัตกรรม) เน้นการพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร P – Proactive Leadership (การทำงานเชิงรุก) มุ่งเน้นการคาดการณ์ปัญหา การตัดสินใจเชิงรุก และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่ ด้านความมั่นใจในตนเอง ด้านการสร้าง

นวัตกรรม และด้านการทำงานเชิงรุก ขณะที่ด้านการคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนนวัตกรรม และการพัฒนาทักษะการบริหารความเสี่ยง **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และสนับสนุนการทำงานเชิงรุก 3. ควรพัฒนาทักษะการบริหารความเสี่ยงและการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ควรพัฒนารูปแบบหรือโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา 3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่หรือประเภทสถานศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

บุญจักรวาล รอดบำเรอ และคณะ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(2), 45–60.

ปิยะพร ชัยศักดิ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงผู้ประกอบการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุบลราชธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุกัญญา สายลอด และคณะ. (2564). ความคิดสร้างสรรค์กับการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 12(1), 78–90.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2567). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566–2570*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.).

Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Entrepreneurial leadership and employee creativity: The role of creative self-efficacy and team creativity efficacy. *Journal of Management*, 44(2), 1–25.

Hodgetts, R. M., & Kuratko, D. F. (1998). *Effective small business management*. Orlando, FL: Harcourt Brace College Publishers.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Sánchez, J. C., Ward, A., Hernández, B., & Florez, J. L. (2017). Entrepreneurial leadership and organizational performance: A study of innovation and competitiveness. *Journal of Business Research*, 70, 1–10.

Smith, B. S. (2016). Entrepreneurial leadership: Theory and practice. *Journal of Leadership Studies*, 10(2), 45–58.

Surie, G., & Ashley, A. (2008). Integrating pragmatism and ethics in entrepreneurial leadership for sustainable value creation. Journal of Business Ethics, 81(1), 235–246.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP AND HAPPINESS ORGANIZATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

โสริยา โสมแหละ[1] และ อริสรา บุญรัตน์[2]

Soriya Somlae[1] and Arisra Boonrat[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[1-2]Hatyai University, Thailand

Corresponding Author's Email: soriyasomlae@gmail.com

วันที่รับบทความ : 29 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 8 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 10 เมษายน 2569

Received 29 March 2026; Revised 8 April 2026; Accepted 10 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

Citation:

* โสริยา โสมแหละ และ อริสรา บุญรัตน์. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 52-68.

Soriya Somlae and Arisra Boonrat. (2026). The Relationship Between Creative Leadership And Happiness Organization Of Educational Institutions Under The Office Of Songkhla Primary Educational Service Area 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 52-68.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ได้กลุ่มตัวอย่าง 328 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.855 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เท่ากับ 0.909 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r = .731) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of creative leadership of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3; 2) to study the level of being a happy organization of the educational institutions; and 3) to examine the relationship between the creative leadership of school administrators and being a happy organization of the educational institutions under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The sample group, consisting of 328 participants, was determined using the Krejcie and Morgan table. The sampling was conducted through stratified random sampling based on school size, followed by simple random sampling using a non-replacement drawing method. The research instrument was a

questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00. The reliability of the creative leadership questionnaire was 0.855, and the reliability of the happy organization questionnaire was 0.909. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. The research findings were as follows:

1. The creative leadership of school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, both in overall and individual aspects, was at a high level.

2. Being a happy organization of the educational institutions under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3, both in overall and individual aspects, was at a high level.

3. The relationship between the creative leadership of school administrators and being a happy organization of the educational institutions under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3 showed a positive correlation at a high level (r = .731$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Relationship, Creative leadership, Happiness Organization of Educational Institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งเน้นการสร้างคนไทยให้เป็น "คนดี คนเก่ง และมีความสุข" พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 บริบทการบริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องปรับเปลี่ยนจากเดิมที่เน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไปสู่การสร้าง "ชุมชนแห่งการเรียนรู้และความสุข" (Learning and Happy Community) โดยมีกลไกสำคัญคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ตามแนวคิดของ Warren Bennis ที่เน้นวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ การมุ่งความสำเร็จ และความยืดหยุ่น เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ตามแนวทาง Happy Workplace 8 มิติของ สสส. ซึ่งเชื่อว่าความสุขของบุคลากรคือปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม สถานศึกษาหลายแห่งเผชิญกับภาวะความเครียดสะสมและภาระงานที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือขาดการสร้างบรรยากาศแห่งความสุข จะส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) และจิตประภัสสร (2566) ที่ระบุว่า สุขภาวะที่ดีและการมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่าระดับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับภาระงานที่สูงเกินความจำเป็น ส่งผลต่อแรงจูงใจและคุณภาพการสอน สถานการณ์นี้สะท้อนว่าสถานศึกษาในสังกัดยังต้องการแนวทางการบริหารที่ใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานอย่างมีความสุขและลดปัญหาความเครียดสะสมของบุคลากร

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความสุข ผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนเชิงนโยบายเพื่อสร้างโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่เปี่ยมไปด้วยความสุข อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและครูในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การทบทวนวรรรกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตเนื้อหา 2 ประเด็น ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ เบนนิส กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เบนนิส (Bennis, 2002, p.39) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ทรงคุณวุฒิ สถาบันภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทำงาน ณ University of Southern California และ Harvard University ได้อธิบายองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบทความชื่อ Creative leadership จาก [ABI] Chulalongkorn university (Distributor) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการการควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความไว้วางใจ 3) การมุ่งความสำเร็จ 4) ความยืดหยุ่น ซึ่งทำให้องค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทั้ง 4 ด้านนี้มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หมายถึง สถานศึกษาที่มุ่งสร้างบรรยากาศแห่งความสุขให้แก่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมทั้งสุขภาวะทางกาย ทางใจ ปัญญา และสังคมให้เกิดขึ้นอย่างสมดุลผ่าน 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) น้ำใจงาม 3) การผ่อนคลาย 4) การหาความรู้ 5) คุณธรรม 6) ใช้เงินเป็น 7) ครอบครัวดี และ8) สังคมดี ซึ่งเมื่อแต่ละประการเกิดขึ้นในสถานศึกษา จะนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม

การเรียนรู้ การทำงาน และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 193 โรงเรียน มีข้าราชการครู จำนวน 2,225 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 328 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามแนวคิดของเบนนิส มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามหลักของลิเคิร์ท อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.121 จำนวน 23 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 สร้างขึ้นตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามหลักของลิเคิร์ท อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121 จำนวน 47 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือจากสถานศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ดำเนินการเก็บข้อมูล ผ่านการใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กำหนดส่งคืนภายใน 30 วัน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยใช้การคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยการแปลผลพิจารณาจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 42-43)

4.51-5.00	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยวิธีการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลพิจารณาคะแนนจากระดับของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 42-43)

4.51-5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 วิเคราะห์โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การแปลผลระดับความสัมพันธ์ เป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2536, อ้างถึงใน คณิศร ผู้มีทรัพย์, 2562, น. 84)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .80 ขึ้นไป แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .60 - .79 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .40 - .59 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .20 - .39 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 - .19 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาที่มีความสมบูรณ์ของการให้ข้อมูลและเนื้อหา จากชุดแบบสอบถามทั้งสิ้น 328 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=328)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	70	21.34
	หญิง	258	78.66
	รวม	328	100
2. ประสบการณ์ทำงาน	5 – 10 ปี	240	73.17
	น้อยกว่า 5 ปี	19	5.79
	มากกว่า 10 ปี	69	21.04
	รวม	328	100
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	327	99.70
	ปริญญาโท	1	0.30
	รวม	328	100
4. ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	83	25.30
	ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)	200	60.98
	ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601-1,500 คน) และขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คนขึ้นไป)	45	13.72
	รวม	**328**	**100**
	รวม	**328**	**100.00**

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 328 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 78.66 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.34 ด้านประสบการณ์ในการทำงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5–10 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อย

ละ 73.17 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.04 และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.79 ด้านระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 99.7**0** และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ด้านขนาดสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนนักเรียน 121–600 คน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.98 รองลงมาเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีจำนวนนักเรียน 1–120 คน จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.34 และสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ภาพรวม

(n=328)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. วิสัยทัศน์	4.34	0.39	มาก
2. ความไว้วางใจ	4.31	0.49	มาก
3. การมุ่งความสำเร็จ	4.31	0.36	มาก
4. ความยืดหยุ่น	4.30	0.42	มาก
รวม	**4.32**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.32, SD=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$=4.34, SD=0.39) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมุ่งความสำเร็จ ($\bar{X}$=4.31, SD=0.49 และ 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$=4.30, SD=0.42) โดยสรุป ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ

ของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ภาพรวม

(n=328)

องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สุขภาพดี	4.29	0.39	มาก
2. น้ำใจงาม	4.33	0.39	มาก
3. การผ่อนคลาย	4.33	0.38	มาก
4. การหาความรู้	4.33	0.39	มาก
5. คุณธรรม	4.40	0.38	มาก
6. ใช้เงินเป็น	4.36	0.33	มาก
7. ครอบครัวดี	4.32	0.33	มาก
8. สังคมดี	4.39	0.36	มาก
รวม	**4.34**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.34, SD=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านคุณธรรม ($\bar{X}$=4.40, SD=0.38) รองลงมาคือ ด้านสังคมดี ($\bar{X}$=4.39, SD=0.36) ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลายและการหาความรู้ ($\bar{X}$=4.33, SD=0.38, 0.39 และ 0.38) ด้านครอบครัวดี ($\bar{X}$=4.32, SD=0.33) และด้านสุขภาพดี ($\bar{X}$=4.29, SD=0.39) โดยสรุปผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อภาพรวมของตัวแปร อยู่ในระดับมากทุก

ด้าน สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้เชิงบวกของกลุ่มตัวอย่างต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของตัวแปรดังกล่าว ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ อภิปรายผล และกำหนดแนวทางในการพัฒนาในบริบทของงานวิจัยต่อไป

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ด้านสุขภาพดี (Y1)	ด้านน้ำใจงาม (Y2)	ด้านการผ่อนคลาย (Y3)	ด้านการหาความรู้ (Y4)	ด้านคุณธรรม (Y5)	ด้านใช้เงินเป็น (Y6)	ด้านครอบครัวดี (Y7)	ด้านสังคมดี (Y8)	รวม (X)
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	.739**	.705**	.702**	.542**	.477**	.367**	.271**	.550**	.648**
ด้านความไว้วางใจ (X_2)	.728**	.744**	.731**	.518**	.430**	.337**	.191**	.523**	.628**
ด้านการมุ่งความสำเร็จ (X_3)	.749**	.751**	.746**	.721**	.616**	.506**	.394**	.679**	.765**
ด้านความยืดหยุ่น (X_4)	.764**	.768**	.772**	.596**	.466**	.475**	.296**	.568**	.699**
รวม (X)	.800**	.798**	.793**	.631**	.527**	.447**	.302**	.617**	.731**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง (r=0.731**) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยยตัวแปรแต่ละด้านมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Puccio, Mance, and Murdock (2011) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความคิดริเริ่มควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ในองค์กรในบริบทการศึกษาไทย ผลดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนรีรัตน์ ศิริวัฒน์ (2565 : 193-206) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์และการสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม ควรส่งเสริมการพัฒนาด้านความยืดหยุ่นให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาตามแนวคิดความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลการวิจัย พบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในพื้นที่มีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างสุขภาวะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งในมิติด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และคุณธรรม อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข แนวคิดองค์กรแห่งความสุขของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2567) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบความสุข 8 ประการ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานแบบองค์รวม ครอบคลุมมิติชีวิตที่สำคัญของมนุษย์ ทั้งสุขภาพกาย จิตใจและน้ำใจ สังคมและความสัมพันธ์ การผ่อนคลาย การเรียนรู้

คุณธรรม การบริหารการเงิน และครอบครัว แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบ Healthy Workplace ของ World Health Organization (WHO, 2010) ที่ระบุว่า องค์กรที่ส่งเสริมสุขภาวะอย่างรอบด้านจะช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ลดความเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์จิรา พรหมเมตตา (2562 : 167-188) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ภาพรวม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน (ภาพรวม) (**r = .**731) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงขึ้น โรงเรียนก็มีแนวโน้มพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความสุขในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย ค่าสหสัมพันธ์ในระดับดังกล่าวสะท้อนถึงความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างระหว่างบทบาทผู้นำกับบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นการมีวิสัยทัศน์ การส่งเสริมนวัตกรรม ความยืดหยุ่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรม ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายมิติพบว่า ตัวแปรย่อยด้านวิสัยทัศน์ ถึงด้านความยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ตั้งแต่ด้านสุขภาพดี ถึงด้านสังคมดี ในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะด้านการมุ่งความสำเร็จและด้านความยืดหยุ่น ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า .60 กับหลาย

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีเป้าหมายชัดเจน กล้าปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหาร และสนับสนุนการทำงานแบบยืดหยุ่น มีแนวโน้มส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2567) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านการบริหารจัดการและภาวะผู้นำเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนมิติความสุขทั้ง 8 ด้านของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกาย สุขภาพใจ ความสัมพันธ์ในองค์กร หรือความมั่นคงทางการเงิน หากผู้นำมีความเข้าใจและสนับสนุนอย่างเป็นระบบจะสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมเชิงบวกได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ยังได้เสนอว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อบรรยากาศองค์การ ความผูกพันของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเฉพาะผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรแห่งความสุข ในเชิงทฤษฎีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง (r = .731) ยังสะท้อนว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาจเป็นตัวแปรสำคัญที่มีบทบาทในการอธิบายความแปรปรวนของระดับองค์กรแห่งความสุขได้ในระดับมาก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์พบว่า ควรพัฒนาทักษะการบริหารความยืดหยุ่นและการตัดสินใจเชิงสถานการณ์ พร้อมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อต่อยอดจุดแข็งด้านวิสัยทัศน์และความไว้วางใจ 1.2 จากการศึกษาระดับองค์กรแห่งความสุขพบว่า ควรจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพและสมดุลชีวิต (Work-Life Balance) อย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร และใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร 1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรพัฒนาผู้บริหารให้เป็นต้นแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

2.1 ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่อธิบายบริบทและประสบการณ์ของบุคลากรได้ละเอียดมากขึ้น 2.2 ควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาไทย และทดลองใช้รูปแบบดังกล่าวในเชิงปฏิบัติการ (Action Research) 2.3 อาจศึกษาความสัมพันธ์ระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อดูแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์กรแห่งความสุขเมื่อมีการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

คณิศร ผู้มีทรัพย์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 14 จังหวัดภูเก็ต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จันทร์จิรา พรหมเมตตา วันทนา อมตาริยกุล และนวัตกร หอมสิน. (2562). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. *พิฆเนศวร์สาร*, 15(1), 167-186.

จิตประภัสสร ทะศรีแก้ว. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา จังหวัดน่าน. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

นรีรัตน์ ศิริวัฒน์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์*, 7 (2), 193-206.

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

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2567). *คู่มือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2567). *รายงานการประเมินตนเองของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Self-Assessment Report: SAR 2024)*. สงขลา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.

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

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักนายกรัฐมนตรี. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bennis W., and Nanus B. (1985). *Leaders : The strategies for taking change*. New York: Harper and Row.

Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change*. Sage Publications.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action*. WHO Press.

อิทธิพลของปัจจัยด้านอาจารย์ หลักสูตร นักศึกษา และการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา: กรณีศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ*

DETERMINANTS OF GRADUATE EDUCATION EFFECTIVENESS: THE INFLUENCE OF FACULTY, CURRICULUM, STUDENT, AND MANAGEMENT FACTORS IN A MASTER'S PROGRAM AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY BANGKOK

แวววิเชียร ม่วงคง[1] และ นิติรัฐ มาลีวัตร[2]

Wealvichian Moungkong[1] and Nitirat Maleewat[2]

[1-2]คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

[1-2]Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand

Corresponding Author's Email: nitirat.m@mail.rmutk.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 22 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 24 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 22 April 2026; Accepted 24 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการหลักสูตรมหาบัณฑิตในบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้วิธีการศึกษาข้อมูล

Citation:

* แวววิเชียร ม่วงคง และ นิติรัฐ มาลีวัตร. (2569). อิทธิพลของปัจจัยด้านอาจารย์ หลักสูตร นักศึกษา และการบริหารจัดการต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา: กรณีศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 69-85.

Wealvichian Moungkong and Nitirat Maleewat. (2026). Determinants Of Graduate Education Effectiveness: The Influence Of Faculty, Curriculum, Student, And Management Factors In A Master's Program At Rajamangala University Of Technology Bangkok. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 69-85.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เอกสารร่วม กับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงธีม

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเกิดจากการบูรณาการของ 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับ สนุนการเรียนรู้ โดยปัจจัยด้านอาจารย์มีบทบาทสำคัญสูงสุดในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาศัก ยภาพการวิจัยและการเรียนรู้ของนักศึกษา ขณะที่หลักสูตรที่มีความทันสมัยและยืดหยุ่นช่วยส่ง เสริมผลลัพธ์การเรียนรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านนักศึกษาสะท้อนถึงความสำคัญของแรงจูงใจและทักษะการกำกับตนเอง และปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นโครงสร้างสนับสนุนที่ช่วยเพิ่มประ สิทธิภาพของระบบการศึกษาโดยรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการจัดการศึก ษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นผลจากความสัมพันธ์เชิงระบบของปัจจัยทั้งสี่ด้าน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา, การบริหารหลักสูตร, อาจารย์ที่ปรึกษา, การเรียนรู้ระดับบัณฑิตศึกษา, การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

Abstract

This qualitative research aimed to study the factors influencing the effectiveness of graduate education management and to develop guidelines for managing master's degree programs in the context of Rajamangala University of Technology Bangkok. The research employed a document analysis approach combined with in-depth interviews with 12 key informants, including program administrators, faculty members, and graduate students. Data was analyzed using thematic content analysis.

The findings revealed that the effectiveness of graduate education management stems from the integration of four main factors: faculty and mentoring, curriculum and teaching management, students, and management

and learning support. Faculty played the most significant role as the primary mechanism for developing students' research and learning potential. A modern and flexible curriculum promoted high learning outcomes. Student factors reflected the importance of motivation and self-regulation skills, while management provided a supporting structure to enhance the overall efficiency of the education system. The research indicates that the success of graduate education management results from the systemic relationship of these four factors, which can be used as a guideline for developing high-quality and sustainable education management.

Keyword: Graduate Education Effectiveness, Curriculum Management, Academic Advising, Graduate Learning, Higher Education Management

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โลกาภิวัตน์ และการขยายตัวของเศรษฐกิจฐานความรู้ การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะสูง capable of driving innovation and sustainable development โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรปริญญาโทมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสมรรถนะขั้นสูง เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ ความสามารถในการวิจัย และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ในขณะที่สถาบันอุดมศึกษามุ่งมั่นที่จะบรรลุมาตรฐานทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ การบริหารจัดการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณภาพการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของสถาบัน (ชลธิชา อินอุ่นโชติ, 2020) ดังนั้น การทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจึงกลายเป็นหัวข้อสำคัญของการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ

การบริหารจัดการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกัน เช่น การออกแบบหลักสูตร กระบวนการสอนและการเรียนรู้ การกำกับดูแลงานวิจัย คุณลักษณะของนักศึกษา และระบบสนับสนุนของสถาบัน ความสำเร็จของโปรแกรมดังกล่าวโดยทั่วไปสะท้อนให้เห็นผ่านตัวชี้วัดต่าง ๆ (ณัฐณพัชร์ กลิ่นใจ และ นงลักษณ์ ใจฉลาด, 2022) เช่น อัตราการสำเร็จการศึกษา ระยะเวลาในการสำเร็จการศึกษา

คุณภาพของผลงานวิจัย และความพึงพอใจของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม หลักฐานเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า การบรรลุผลลัพธ์เหล่านี้ ยังคงเป็นความท้าทายสำหรับสถาบันหลายแห่ง เนื่องจากข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและบริบทต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การศึกษาในอดีตได้เน้นย้ำว่าการกำกับดูแลที่ไม่มีประสิทธิภาพ การสนับสนุนทางวิชาการที่ไม่เพียงพอ และความไม่สอดคล้องกันระหว่างหลักสูตรและความต้องการของนักศึกษา สามารถขัดขวางความสำเร็จของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างมากในทำนองเดียวกัน งานวิจัยในบริบทระหว่างประเทศบ่งชี้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา ทรัพยากรทางการเงิน การสนับสนุนจากเพื่อน และการเข้าถึงโอกาส มีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสบการณ์และผลลัพธ์ทางวิชาการของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

อีกมิติที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาคือบทบาทของตัวนักศึกษาเอง คุณลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ทักษะการบริหารเวลา และความสามารถในการวิจัย ส่งผลกระทบอย่างมากต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและอัตราการสำเร็จการศึกษา การศึกษาแสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่มีแรงจูงใจภายในที่แข็งแกร่งและทักษะการควบคุมตนเองที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการรับมือกับความต้องการของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้ ปัจจัยทางสังคมและจิตวิทยา (Nathamphech and Muktabhant, 2021) รวมถึงการเข้าถึงเครือข่ายสนับสนุนและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีส่วนช่วยให้เกิดความเพียรพยายามและความสำเร็จทางวิชาการในทางกลับกัน ข้อจำกัดทางการเงินและการเข้าถึงทรัพยากรที่จำกัด อาจส่งผลกระทบในเชิงลบต่อความสามารถของนักศึกษาในการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการศึกษาของตนที่สำคัญไม่แพ้กันคือการจัดการของสถาบันและระบบสนับสนุน ซึ่งทำหน้าที่เป็นโครงสร้างหลักของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ และการจัดหาทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอ เช่น ห้องสมุดดิจิทัล ทุนวิจัย และบริการทางวิชาการ ล้วนมีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสำเร็จของนักศึกษา สภาพแวดล้อมของสถาบันที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน การให้บริการทางวิชาการที่ทันท่วงที และการเข้าถึงทรัพยากรอย่างทั่วถึงสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและผลลัพธ์ของนักศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ในทางกลับกัน การขาดแคลนทรัพยากรและการสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่เพียงพอ อาจบั่นทอนประสิทธิภาพโดยรวมของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพฯ ในฐานะสถาบันที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นมืออาชีพ ได้พัฒนาหลักสูตรปริญญาโทอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทั้งความเข้มงวดทางวิชาการและความเกี่ยวข้องในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม

เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่ง มหาวิทยาลัยฯ ก็เผชิญกับความท้าทายในการสร้างความมั่นใจถึงประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารจัดการการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ความท้าทายเหล่านี้ทำให้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของหลักสูตรภายในบริบทเฉพาะของสถาบัน โดยการตรวจสอบบทบาทของคุณภาพคณาจารย์ หลักสูตร วิจัยเรื่องนี้จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต หรือปริญญาโทแบบ MBA (Master of Business Administration) และหาแนวทางเพื่อการพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. เพื่อพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ

2. การมุ่งพัฒนา ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ส่งผลต่อการพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษา หลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

1. ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา (Faculty and Advisory Factors)

งานวิจัยจำนวนมากยืนยันว่า “อาจารย์ที่ปรึกษา” เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะในกระบวนการทำวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา (student–advisor relationship) ที่มีคุณภาพ เช่น ความไว้วางใจ การสื่อสารที่ชัด เจน และการให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและการสำเร็จการศึกษา (Young et al, 2019) นอกจากนี้ บทบาทของอาจารย์ในฐานะ “mentor” ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะวิจัยและวิชาชีพของนักศึกษา โดยการให้คำปรึกษาเชิงวิชาการ การสนับสนุนด้านจิตใจ และการสร้างโอกาสในการพัฒนา เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัยหรือการเข้าร่วมประชุมวิชาการ ทั้งนี้ งานวิจัยในบริบทประเทศไทยยังพบว่า ปัจจัยด้านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการสำเร็จการศึกษาของนัก ศึกษา (Khandet and Malaitao, 2022)

2. ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Curriculum and Instructional Factors)

หลักสูตรที่มีคุณภาพและทันสมัยถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมความสำเร็จของการ ศึก ษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยหลักสูตรควรมีการออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรง งาน และเน้นการบูรณาการองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ (พิเชษฐ์ เกียรติประยุกต์, 2025) นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การวิจัย และการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน จะช่วยเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ จากการศึกษาเชิงประจักษ์พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อความ สำ เร็จของนักศึกษาในระดับสูง รองจากปัจจัยด้านอาจารย์ โดยเฉพาะความสอดคล้องของหลักสูตรกับความต้องการของผู้เรียน และการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (ชลธิชา อินอุ่นโชติ, 2020) อีกทั้ง การออกแบบกระบวน การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับงานวิจัย เช่น การกำหนดหัวข้อวิจัยตั้งแต่ระยะต้นของการศึกษาและการบูรณาการงานวิจัยในรายวิชา ยังช่วยเพิ่มโอกาสในการสำเร็จการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ

3. ปัจจัยด้านนักศึกษา (Student Factors)

ปัจจัยด้านนักศึกษาเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความสามารถ

ในการบริหารเวลา และทักษะ (Potawee et al, 2025) ด้านการวิจัย งานวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และมีทักษะการกำกับตนเอง (self-regulation) จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในการศึกษาและสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ ปัจจัยด้านสังคมและจิตวิทยา เช่น การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อน (peer support) การมีเครือข่ายทางสังคม (social capital) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน (sense of belonging) ยังมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของนักศึกษา ในทางกลับกัน อุปสรรค เช่น ภาระทางการเงิน ความเครียด หรือการขาดการสนับสนุน อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการคงอยู่ในระบบการศึก ษา (Collier and Blanchard, 2024)

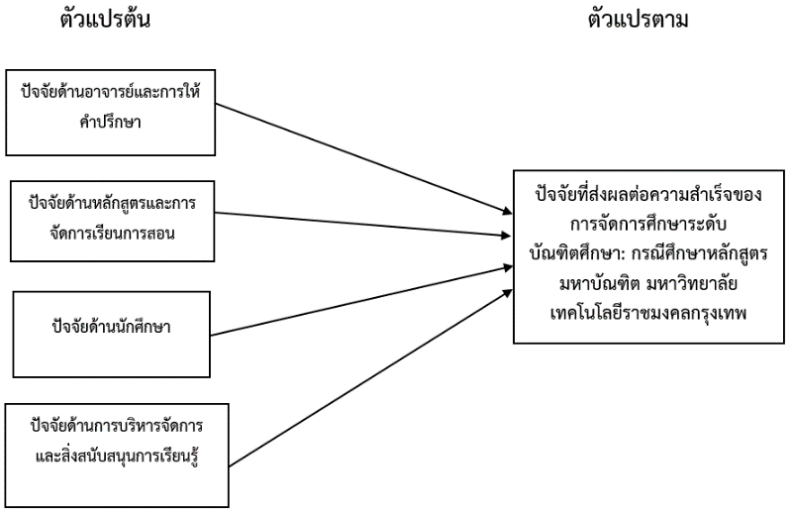
4. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (Management and Learning Support Factors)

การบริหารจัดการหลักสูตรและระบบสนับสนุนการเรียนรู้เป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิ ภาพควรครอบคลุมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การกำกับติดตามคุณภาพ และการพัฒนาระบบสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง (นิภา ภิญโญเสริมรัตน์ และคณะ, 2023) งานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การมีระบบติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา การให้บริการที่เข้าถึงได้ง่าย และการสนับสนุนทรัพยากร เช่น ฐานข้อมูลวิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งทุนวิจัย มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ การสนับสนุนเชิงสถาบัน เช่น การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา การสนับสนุนทางการเงิน และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนายังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน และช่วยลดอัตราการออกกลางคันของนักศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเป็นผลจากการบูรณาการของหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำ ปรึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (ลภัสรดา และคณะ, 2024) คุณภาพงานวิจัยและความสำเร็จในการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยฉบับนี้ได้นำองค์ความรู้ที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และนำมาออกแบบกรอบงานวิจัยซึ่งจะเป็นกรอบในการศึกษาและวิจัยเพื่อหาผลลัพธ์การวิจัยมาตอบโจทย์วัตถุ ประสงค์และสมมติฐานที่ได้กล่าวไปแล้วในเบื้องต้น โดยกรอบงานวิจัยจะถูกแสดงไว้ที่รูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงกรณี (Case Study Approach) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในบริบทของหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพอย่างลึกซึ้งและรอบด้าน การเลือก ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพช่วยให้สามารถเข้าใจมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทจริงของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างละเอียด

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกผู้ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารหลักสูตรหรือหัวหน้าหลักสูตร อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต (ปัจจุบัน) ศิษย์เก่าที่สำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นใน

งานวิจัยครั้งนี้คือ 12 คน ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลที่มีความอิ่มตัว (Data Saturation) ตามคำแนะนำของ สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน (2025) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ในการทำวิจัยเชิงคุณภาพนั้นคุณภาพของข้อมูลที่รวบรวมได้มีความสำคัญมากกว่าขนาดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก นักวิจัยต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ และจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักไม่สามารถกำหนดล่วงหน้าได้ แต่ขึ้นอยู่กับว่าข้อ มูลที่รวบรวมได้นั้นเกี่ยวข้องกับปัญหาใหม่หรือปัญหาที่มีอยู่แล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Research Instruments)

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Guide) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษา ความเหมาะสมของหลักสูตร ปัจจัยด้านนักศึกษา การบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ เครื่อง มือจะผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการศึก ษาระดับบัณฑิตศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยมีขั้นตอนดังนี้ เริ่มจากการติดต่อและนัดหมายผู้ให้ข้อมูล จากนั้นจะทำการอธิบายวัตถุ ประ สงค์ของการวิจัยและขอความยินยอม (Informed Consent) ขั้นต่อมาคือการดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้เวลาเฉลี่ย 30–60 นาทีต่อคน และทำการบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและ/หรือบันทึกเสียง (โดยได้รับอนุญาต) นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจใช้การศึกษาเอกสาร (Document Analysis) เช่น รายงานหลักสูตร แผนการเรียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมความสมบูรณ์ของข้อมูล

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness)

เพื่อให้ข้อมูลมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ของ Lincoln and Guba (1985) ได้แก่ Credibility (ความน่าเชื่อถือ) ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) และการตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Mem ber Checking), Transferability (การถ่ายโอนผลการวิจัย) อธิบายบริบทอย่างละเอียด Depend ability (ความสม่ำเสมอ) มีการบันทึกกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ และ Confirmability (ความเป็นกลาง) ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลกับข้อค้นพบ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อ มูล (Data Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงธีม (Thematic Analysis) โดยมีขั้นตอน

ดังนี้ คือ เริ่มจากการถอดเทปการสัมภาษณ์ (Transcription) อ่านข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม การเข้ารหัสข้อมูล (Coding) การจัดกลุ่มรหัสเป็นประเด็นหลัก (Themes) และสุดท้ายคือการสังเคราะห์และตีความข้อมูล ผลการวิเคราะห์จะถูกนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายเชิงพรรณนา (Des criptive Analysis) พร้อมยกตัว อย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนข้อค้นพบ

จริยธรรมการวิจัย (Research Ethics)

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้คำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย โดยผู้วิจัยจะมีการขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อ มูลก่อนการเก็บข้อมูล และจะรักษาความลับและไม่เปิดเผยตัวตนของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงจะใช้ข้อมูลที่ได้มาดัง กล่าวเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น โดยการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาเชิงลึกในบริบทจริงของหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระ ดับบัณฑิตศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและการบริหารจัดการในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 2 ประการ และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 โดยพบว่า ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำ ติดตามความก้าวหน้า และสนับสนุนด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำวิจัยและการสำเร็จการศึกษา ขณะที่ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีบทบาทสำคัญรองลงมา โดยหลักสูตรที่มี

ความทันสมัย ยืดหยุ่น และเน้นการบูรณาการระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของนักศึกษาให้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง

ในส่วนของ ปัจจัยด้านนักศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้เรียน เช่น ความมุ่งมั่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความสามารถในการบริหารเวลา เนื่องจากการเรียนในระดับปริญญาโท MBA ต้องใช้ทั้งองค์ความรู้ในเชิงลึกและการศึกษาค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยในด้านบริหารธุรกิจ ดังนั้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเฉพาะตัวของนักศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อทั้งการเรียนและผลการดำเนินการของหลักสูตร จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบติดตามนักศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และลดอุปสรรคในการศึกษา

ผลการพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษา จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า การมุ่งพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าว ส่งผลให้สามารถพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางสำคัญได้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการอบรมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัยและการให้คำปรึกษา พร้อมทั้งกำหนดระบบติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

2. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงวิจัยและการประยุกต์ใช้

3. การส่งเสริมศักยภาพนักศึกษา โดยจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การคิดวิเคราะห์ และการบริหารเวลา รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการสำเร็จการศึกษา

4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การพัฒนาฐานข้อมูลวิชาการ และการสนับสนุนทรัพยากรด้านการวิจัย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยยืนยันว่า สมมติฐานข้อที่ 1 ได้รับการสนับสนุน โดยปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ และในส่วนของสมมติฐานข้อที่ 2 ก็ได้รับการสนับสนุน โดยการพัฒนาปัจจัย

ทั้ง 4 ด้านสามารถนำไปสู่การพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ประการ สามารถอภิปรายผลโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ ประการแรก จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของอาจารย์ในฐานะ “ที่ปรึกษาทางวิชาการ” ที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของนักศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เน้นความสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Academic Mentorship) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพช่วยเพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษาและคุณภาพของผลงานวิจัย

ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่พบว่ามีอิทธิพลในระดับสูง สะ ท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Learning) และการบูรณาการงานวิจัยเข้ากับการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Outcome-Based Education (OBE) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้เป็นสำคัญ

สำหรับปัจจัยด้านนักศึกษา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะภายในของผู้เรียน เช่น แรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการบริหารเวลา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักศึกษา (Student Engagement Theory) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมการเรียนรู้จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการสำเร็จการศึกษา

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ สะ ท้อนถึงความสำคัญของระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น เทคโนโลยี

สารสนเทศ ฐานข้อมูลวิชาการ และระบบติดตามนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสำเร็จของผู้เรียน

ประการที่สอง จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่มุ่งพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถนำไปสู่การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประ สิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 โดยเฉพาะการพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย การส่งเสริมศักยภาพนักศึกษา และการพัฒนาระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิ ภาพ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิต ศึกษาไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง แต่เป็นผลจากการบูรณาการของปัจจัยทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะบทบาทของอาจารย์และการให้คำปรึกษาที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนความ สำเร็จ ขณะที่การพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมให้หลักสูตรสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และ (2) เพื่อพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษาในหลักสูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ โดยกำหนดสมมติฐานว่าปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา และสามารถนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้านดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษาซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษาในการสนับสนุนและกำกับดูแลการเรียนรู้และการทำวิจัยของนักศึกษาอย่างใกล้ชิด รองลงมาคือปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัด การเรียนการสอน ซึ่งหลักสูตรที่มีความ

ทันสมัย ยืดหยุ่น และเน้นการบูรณาการทฤษฎีและการปฏิบัติ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ขณะที่ปัจจัยด้านนักศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และทักษะในการบริหารจัดการตนเอง เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จในการศึกษา ส่วนปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบติดตามนักศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรทางวิชาการ มีบทบาทในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อกระบวนการเรียนรู้และการวิจัยของนัก ศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การมุ่งพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวสามารถนำไปสู่การพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสม มติฐานการวิจัย โดยสามารถสรุปเป็นแนวทางสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีมาตร ฐานและมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้อง การของตลาดแรงงาน การส่งเสริมศักยภาพของนักศึกษาในด้านการวิจัยและการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาระบบบริหารจัดการรวมถึงสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ให้มีความพร้อมและเพียงพอ

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในหลัก สูตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ เป็นผลจากการบูรณาการของปัจจัยทั้ง 4 ด้านอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะบทบาทของอาจารย์และการให้คำปรึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ขณะที่การพัฒ นาปัจจัยดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย** จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา ปัจจัยด้านหลักสูตรและการจัด การเรียนการสอน ปัจจัยด้านนักศึกษา และปัจจัยด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และสามารถนำไปสู่การพัฒนาหลักการและวิธีการบริหารงานบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน ได้ แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/การนำไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำผลวิจัยไปใช้** 1. ด้านอาจารย์และการให้คำปรึกษา สถาบันควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านการวิจัยและการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ รวมถึงควรมีระบบกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดทำแผนการให้คำปรึกษา (Advisory Plan) และการประเมินผลการทำ

หน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการดูแลนักศึกษา 2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเน้นการบูรณาการความรู้เชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ รวมถึงส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered Learning) และการเรียนรู้เชิงวิจัย (Research-Based Learning) 3. ด้านนักศึกษา ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดอบรมทักษะด้านการวิจัย การบริหารเวลา และการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสในการสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4. ด้านการบริหารจัดการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ สถาบันควรพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการติดตามและบริหารจัดการข้อมูลนักศึกษา รวมถึงควรจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น ฐานข้อมูลวิชาการ ห้องสมุดดิจิทัล และแหล่งทุนวิจัย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำวิจัยของนักศึกษา **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความครอบคลุมและความสามารถในการอธิบายผลการวิจัยในระดับกว้าง 2. ควรนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) มาใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย 3. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงวิชาการ หรือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น 4. ควรมีการวิจัยเชิงติดตาม (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาพัฒนาการและความสำเร็จของนักศึกษาในระยะยาว รวมถึงผลลัพธ์หลังสำเร็จการศึกษา เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งจะช่วยสะท้อนคุณภาพของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น **โดยสรุปแล้วข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้** มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบในทุกมิติของการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพอาจารย์ หลักสูตร นักศึกษา และระบบบริหารจัดการ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของหลักสูตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ และสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา โปทาวี, ปรียานุช ใจสุข และธิดาวัลย์ อุ่นกอง. (2025). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตเชียงรายมหาวิทยาลัย พะเยา. *Education journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 8(4), 247-260.

ชลธิชา อินอุ่นโชติ. (2020). ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 12(1), 100-110.

ณัฐณพัชร์ กลิ่นใจ และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2022). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 11(2), 1-11.

นิภา ภิญโญเสริมรัตน์, กชพร บุญก่อสร้าง, นงนุช พันธุตา และฉัตรชัย เหมือนประสาท. (2023). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี*. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พิเชษฐ์ เกียรติประยุกต์. (2025). แนวคิดและทฤษฎีสู่ความสำเร็จในการเรียนระดับบัณฑิตศึกษา: Concepts and Theories for Success in Graduate Studies." *วารสารวิจัยทาง จิตวิทยาการศึกษา และสังคมศาสตร์*, 21(2), 1-13.

ลภัสรดา พีชญาธีรนาถ, สาธิยา กลิ่นสุคนธ์ และกานต์ธีรา นามวงศ์. (2024). ความต้องการศึกษาต่อและปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(3), 973-991.

สุทธิพงศ์ เสมสูงเนิน. (2025). ทฤษฎีการกำหนดขนาดและคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารนวัตกรรมการบริหาร และ การจัดการศึกษา*, 3(2), 112-123.

หอมหวล นาถ้ำเพชร และเบญจา มุกตพันธ์. (2564). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร*, 9(1), 187-198.

Collier, K. M., & Blanchard, M. R. (2024). Graduate student resilience: Exploring influential success factors in US graduate education through survey analysis. *Trends in Higher Education*, 3(3), 637-680.

Khandet, N., & Malaitao, T. (2022). Factors Affecting Success In Administration Of Schoolsunder The Supervision Of Chiang Rai Primaryeducational Service Area Office 3. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 9(2), 141.

Young, S. N., VanWye, W. R., Schafer, M. A., Robertson, T. A., & Poore, A. V. (2019). Factors affecting PhD student success. *International journal of exercise science*, 12(1), 34.

คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*

CHARACTERISTICS OF LOCAL ADMINISTRATIVE EXECUTIVES ACCORDING TO PEOPLE'S EXPECTATIONS IN KHLONG LUANG DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

เมลิสา มหาพล[1], บังอร เบ็ญจาธิกุล[2], กมลพร กัลยาณมิตร[3], สมภพ ศรีสัมพันธ์[4], ทัศนันท์ อาสาสุข[5] และ ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ[6]

Melisa Mahapol[1], Bangorn Benjathikul[2], Kamolporn Kalyanamitra[3], Somphob Srisampan[4], Tassanan Asasuk[5] and Sakda Siripattarasophon[6]

[1-6]คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

[1-6]Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: fourwell992@gmail.com

วันที่รับบทความ : 24 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 3 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 5 เมษายน 2569

Received 24 March 2026; Revised 3 April 2026; Accepted 5 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

Citation:

* เมลิสา มหาพล, บังอร เบ็ญจาธิกุล, กมลพร กัลยาณมิตร, สมภพ ศรีสัมพันธ์, ทัศนันท์ อาสาสุข และ ศักดิ์ดา ศิริภัทรโสภณ. (2569). คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 86-105.

Melisa Mahapol, Bangorn Benjathikul, Kamolporn Kalyanamitra, Somphob Srisampan, Tassanan Asasuk and Sakda Siripattarasophon. (2026). Characteristics Of Local Administrative Executives According To People's Expectations In Khlong Luang District, Pathum Thani Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 86-105.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

จำนวน 400 คน โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.42) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.37) และ 2) ข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.65 สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับความประพฤติและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารในฐานะที่ได้รับการยอมรับและได้รับความไว้วางใจต่อการบริหารงานในระดับท้องถิ่น

ข้อค้นพบเชิงนัยสำคัญ ประชาชนให้ความสำคัญกับคุณธรรมจริยธรรมสูง สะท้อนว่าบริบทเมืองขยายตัวประชาชนต้องการความซื่อสัตย์และโปร่งใสมากกว่าภาวะผู้นำที่โดดเด่น

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหาร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ความคาดหวังของประชาชน, อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research objectives were (1) To study the characteristics of local administrative executives according to people's expectations in Khlong Luang District, Pathum Thani Province, and (2) to study the suggestions for the characteristics of local administrative executives according to people's expectations in Khlong Luang District, Pathum Thani Province. The research was quantitative. The sample consisted of 400 eligible voters in Khlong Luang District, Pathum Thani Province, determined using Taro Yamane's table. The research

instrument was a questionnaire. Statistical analysis included percentages, means, and standard deviations.

The research findings found that (1) the characteristics of local administrative executives according to people's expectations in Khlong Luang District, Pathum Thani Province, overall were at a high level ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.42). The aspect with the highest mean was morality and ethics ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.40), while the aspect with the lowest mean was leadership ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.37); and (2) the suggestions for the characteristics of local administrative executives according to people's expectations in Khlong Luang District, Pathum Thani Province, indicated that people in Khlong Luang District had the highest expectations regarding the ethical and moral attributes of their administrators. This represented 51.65 percent, reflecting the public's importance placed on the conduct and honesty of administrators in performing their duties, as this was seen as a sign of respect and trust in local governance.

Implication People prioritized integrity and transparency over outstanding leadership in the context of an expanding urban area.

Keywords: Characteristics, Local Government Organization, People Expectation, Khlong Luang District, Pathum Thani Province

บทนำ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญของการกระจายอำนาจภาครัฐตามแนวทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560) รวมถึงเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่น

(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย การบริหารทรัพยากร และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ปัจจุบันนี้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น การขาดความโปร่งใส การใช้อำนาจโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ และการขาดคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2564) งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์กร โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ เช่น สถาพร เทียมเวหา (2562) พบว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำท้องถิ่นและประสิทธิภาพในการบริหารเทศบาลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ขณะเดียวกัน สุชาติ ผาสุก และวัชระ ชาติมนตรี (2565) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านคุณธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ความคาดหวังของประชาชนต่อผู้บริหารท้องถิ่นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น โดยต้องการผู้นำที่มีความโปร่งใส การบริหารจัดการที่ดี การนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้บริหารต้องมีทักษะหลากหลายในศตวรรษที่ 21 เช่น การแก้ปัญหา การสื่อสาร และภาวะผู้นำที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสาธารณสุข (จินดา โพธิ์บำรุง, 2566)

คลองหลวงเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ในปัจจุบันมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตจากภาคการเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญ ส่งผลให้ความเจริญเข้ามามีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากวิถีดั้งเดิม (พิชญาณี เชิงคีรีไชยยะ, นารีนาถ วงษ์ปรีดา และสิริวิทย์สุขกันต์, 2567) ปัจจุบันอำเภอคลองหลวงกำลังเผชิญกับปัญหาสำคัญหลายประการที่ส่งผลโดยตรงต่อความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ ปัญหาการขยายตัวของชุมชนเมืองที่รวดเร็วจนระบบสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มประชากรเดิมและกลุ่มประชากรใหม่ที่มีความหลากหลายทางอาชีพและวัฒนธรรม ปัญหาการให้บริการสาธารณะที่ไม่ทั่วถึงเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร รวมถึงปัญหาการขาดความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารท้องถิ่น

จากกรณีความโปร่งใสในการบริหารงานที่ผ่านมา ปัญหาเหล่านี้ล้วนมีความรุนแรงและซับซ้อนมากกว่าพื้นที่อื่น ๆ ในจังหวัดปทุมธานี ทำให้คุณลักษณะของผู้บริหารโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ ฯลฯ กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาและการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่ การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวงจึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในขณะนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญดังกล่าว การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จึงมีความสำคัญในการได้ข้อมูลเชิงเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ประชาชนคาดหวัง อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญยิ่งซึ่งเป็นหลักในการปกครองระบอบประชาธิปไตย คือ การกระจายอำนาจสู่ฐานราก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วม และอยู่ใกล้ประชาชนมากที่สุด (โกวิทย์ พวงงาม, 2555) ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (เจตน์ ดิษฐอุดม, 2562) โดยผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ การกำหนดนโยบาย การสั่ง อนุญาตและอนุมัติ การแต่งตั้งและถอดถอนรองผู้บริหาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นมีขอบเขตกว้างขวาง

ครอบคลุมทั้งการกำหนดทิศทาง (นโยบาย) การบริหารทรัพยากรบุคคล (แต่งตั้ง/ถอดถอน) และการปฏิบัติการ (สั่ง อนุญาต) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การที่ผู้บริหารมีอำนาจเบ็ดเสร็จดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อป้องกันการใช้อำนาจโดยมิชอบ

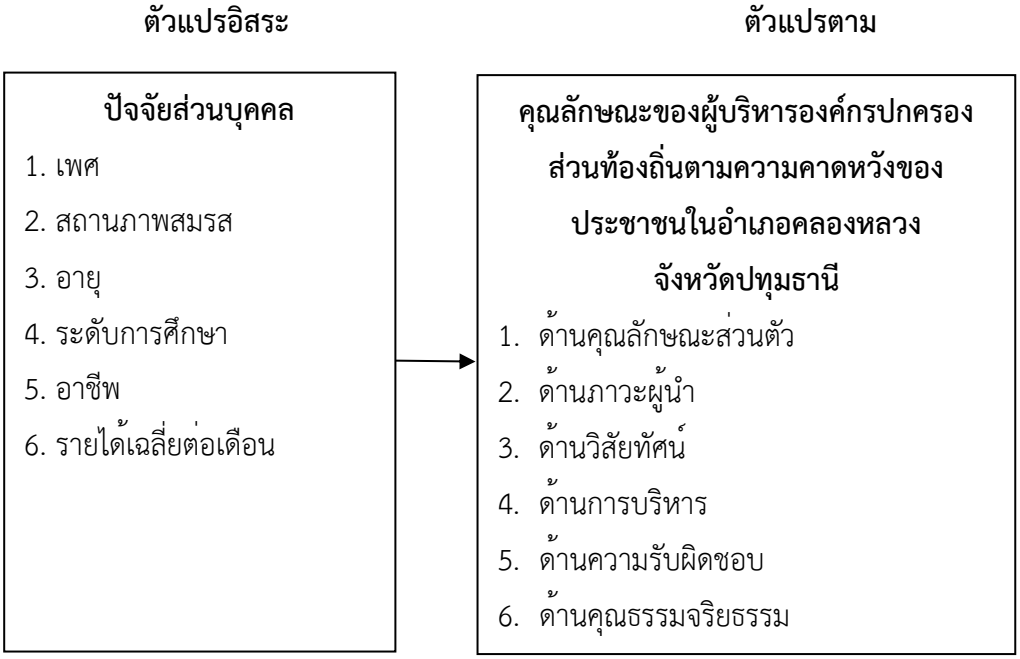
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

Marshall (1995) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory) ว่าควรต้องมี 6 ประการ ได้แก่ 1) คุณลักษณะทางกายภาพ 2) ภูมิหลังทางสังคม 3) สติปัญญา 4) บุคลิกภาพ 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน และ 6) ลักษณะทางสังคม Northouse (2021) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่สำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ 4 ประการ ได้แก่ คุณธรรมของผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดการความรู้ Malik (2021) กล่าวถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี Cameron and Whetten (2007) กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการบริหารเป็นพฤติกรรม ทักษะการบริหารสามารถควบคุมได้ ทักษะการบริหารสามารถพัฒนาได้ ทักษะการบริหารมีลักษณะที่ซ้อนทับกันได้ ทักษะการบริหารในบางครั้งมีความขัดแย้งกันก็เป็นไปตามนั้น ส่วนเสกสรรค์ สนวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสอาด (2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ประกอบด้วย 1) ผู้มีบุคลิกภาพที่ดี 2) ผู้มีวิสัยทัศน์ 3) ผู้ที่มีศักยภาพ 4) นักกลยุทธ์ 5) ประชาสัมพันธ์ 6) นักมนุษยสัมพันธ์ 7) ผู้มีคุณธรรม 8) นักการตลาด และ 9) นักปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังของประชาชน

Bartol and Martin (1998) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวคิดของ Vroom ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำ 2) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์ และ 3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล ทฤษฎีนี้มักถูกใช้เพื่ออธิบายแรงจูงใจของบุคคลเป็นหลัก ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีดังกล่าวในระดับมวลชน โดยให้ความหมายว่า ความคาดหวังของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนคาดการณ์ล่วงหน้าว่าผู้บริหารควรมีคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ เพียงใด เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของตน ซึ่งความคาดหวังนี้จะส่งผลต่อการยอมรับและการให้ความร่วมมือกับผู้บริหารในที่สุด

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะผู้นำสามารถสรุปได้หลายมิติ ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัว ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การบริหาร ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม โดยนักวิชาการส่วนใหญ่ได้อธิบายสอดคล้องกันว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีบุคลิกภาพและสติปัญญาที่เหมาะสม มีความสามารถในการตัดสินใจและบริหารงาน มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางองค์กร รวมถึงมีความรับผิดชอบและยึดหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรศึกษา ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านการบริหาร 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ศึกษา คืออำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 158,170 คน (กรมการปกครอง, 2568) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มีความสมัครใจและพร้อมให้ข้อมูล ณ เวลาที่เก็บข้อมูล แต่จะพิจารณาให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมพื้นที่มากที่สุด กล่าวคือ กระจายการเก็บข้อมูลในทุกตำบลของอำเภอคลองหลวงอย่างทั่วถึง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่อาศัยอยู่ในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ในชุมชนต่าง ๆ และประสานงานกับผู้นำ

ชุมชนหรือผู้แทนในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรืออาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและแนะนำผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้คำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัย โดยแจ้งวัตถุประสงค์และขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนตอบแบบสอบถาม และเปิดโอกาสให้ถอนตัวได้ตลอดเวลา รวมถึงรักษาความลับของข้อมูลและนำเสนอเฉพาะผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารในทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการบริหาร และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ ส่วนด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคาดหวังของประชาชน		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	3.68	0.31	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำ	3.55	0.37	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.72	0.35	มาก
4. ด้านการบริหาร	3.66	0.35	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.62	0.35	มาก
6. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.85	0.40	มาก
รวม	**3.76**	**0.42**	**มาก**

1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.68, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์และพร้อมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.89, S.D. = 0.39) รองลงมา คือการมีระดับการศึกษาที่เหมาะสม โดยสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.76, S.D. = 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม กล้าตัดสินใจ และปฏิบัติงานภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.2 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.55, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความสามารถในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและเห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.69, S.D. = 0.46) รองลงมา คือการสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นและประสานความช่วยเหลือจากหลายภาคส่วนเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

การเปิดโอกาสให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและทีมงาน รวมถึงการปรับบทบาทการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 3.39, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือแผนพัฒนาให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.44) รองลงมา คือการมีแนวคิดริเริ่มและสามารถพัฒนาแนวทางหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความสามารถในการคาดการณ์อนาคตและติดตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.63, S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.4 ด้านการบริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น การร่วมดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.51) รองลงมา คือการมีระบบและกลไกการทำงานที่สามารถกำกับ ติดตาม และประสานงานภายในหน่วยงานให้ดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การจัดให้มีการบริการประชาชนที่มีความถูกต้อง รวดเร็ว และให้ความเสมอภาคในการให้บริการ ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.5 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและเอาใจใส่ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.46) รองลงมา คือการมีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.50) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมี

2 ข้อ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งพาของประชาชนและให้ความช่วยเหลือดูแลความเดือดร้อนของประชาชน ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.54) และมีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ และการยอมรับข้อบกพร่องในหน้าที่ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.6 ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการประพฤติตนอยู่ในกรอบของศีลธรรมและจริยธรรมที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = 0.40) รองลงมา คือการมีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชน ในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนมีความคาดหวังให้ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงตนและการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.65 รองลงมาคือความคาดหวังให้ผู้บริหารลงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือประชาชน คิดเป็นร้อยละ 35.76 ส่วนความคาดหวังด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีสัดส่วนร้อยละ 7.95 และความคาดหวังต่อการเป็นผู้นำในการพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.64

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้บริหารในทุกด้าน ทั้งด้านคุณลักษณะส่วนตัว ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การบริหาร ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการประพฤติตนที่เหมาะสมของ

ผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากคุณธรรมจริยธรรมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brown, Treviño, and Harrison (2005) ที่อธิบายว่าผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมจะสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้มากกว่าผู้นำที่มีความสามารถเพียงอย่างเดียว อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุดเขต สกุลทอง (2566) พบว่า ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชมงคล เจริญผล, จิรายุ ทรัพย์สิน และชัย สมรภูมิ (2568) พบว่า คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นในยุคปัจจุบันที่ประชาชนพึงประสงค์ในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด คือด้านคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ พระพรหมวิหาร อติธมฺโม (แดนดงยิ่ง) (2565) พบว่า คุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก

ด้านวิสัยทัศน์และด้านการบริหารอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าประชาชนคาดหวังให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา และบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชมงคล เจริญผล, จิรายุ ทรัพย์สิน และชัย สมรภูมิ (2568) พบว่า คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่ประชาชนต้องการ คือ มีความสามารถในการบริหารจัดการท้องถิ่นให้ประชาชนในพื้นที่อยู่ดีมีสุข ได้รับความสะดวกสบายในเรื่องพื้นฐานของชีวิต เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ระบบการสัญจรไปมา และเรื่องสวัสดิการทางสังคมต่าง ๆ เป็นต้น และผู้นำท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำที่ดี และมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี จะส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปด้วยดี ราบรื่น และประชาชนมีความสุข และสอดคล้องกับการศึกษาของ สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์, พระครูปลัดสุพรรณ ปสนฺนมโน (สีกลาง) (2568) พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยคุณลักษณะสำคัญคือต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความสามารถในการสื่อสาร การตัดสินใจที่เด็ดขาด และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร รวมถึงจะต้องรู้หลักการบริหารจัดการ การประสานงานเชื่อมโยงทรัพยากรในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร รวมถึงข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนยังคาดหวังให้ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจ การมีส่วนร่วม และการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนและบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น จีรพรรณ กาญจนะจิตรา (2558) ได้กล่าวถึง

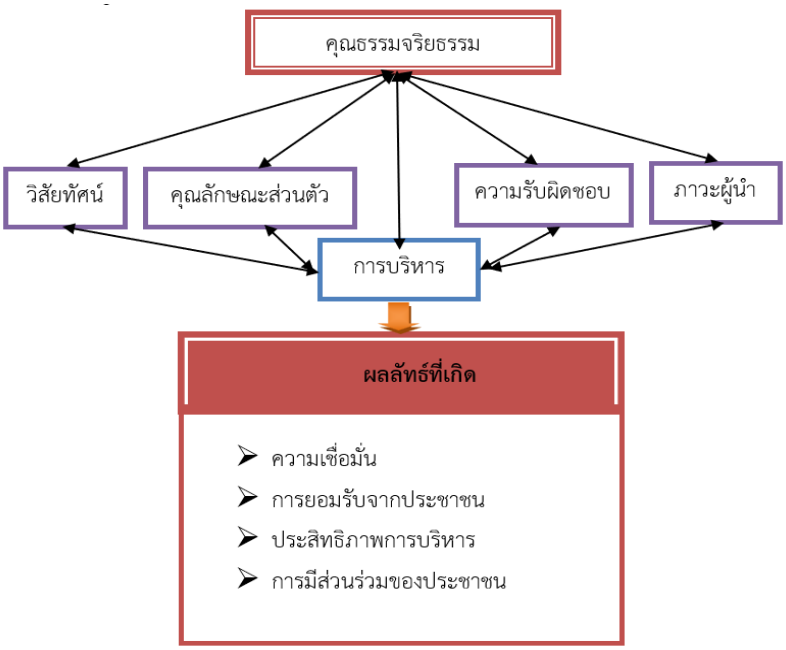
คุณลักษณะของผู้นำว่าควรมีความสามารถในการพูด รับฟังความคิดเห็น และทำงานร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น องค์กร รวมถึงทราบถึงความต้องการ (Needs) และปฏิภาณ (Aspiration) ของชาวบ้าน รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชมงคล เจริญผล, จิรายุ ทรัพย์สิน และชัย สมรภูมิ (2568) พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำท้องถิ่นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานแก่เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ผู้นำท้องถิ่นต้องมีความเป็นผู้นำ รับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เข้าใจ เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย มีความกล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำเพื่อประชาชน สำหรับภาวะผู้นำท้องถิ่นในปัจจุบันมีความเหมาะสม และมีประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อช่วยเหลือและเป็นกระบอกเสียงให้ชาวบ้าน

สรุป ผลการศึกษาที่พบว่าประชาชนในอำเภอคลองหลวงให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือความสามารถในการบริหารและการมีวิสัยทัศน์ สามารถอธิบายได้ว่า พื้นที่อำเภอคลองหลวงเป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว มีประชากรย้ายถิ่นเข้ามาจำนวนมาก และมีความหลากหลายทางสังคมสูง ทำให้เกิดความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งมีการใช้ทรัพยากรของรัฐจำนวนมากในหลายด้าน ประชาชนจึงให้ความสำคัญกับ “ความโปร่งใสและความสุจริต” ของผู้บริหารเป็นอันดับแรก เพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้อำนาจโดยมิชอบและสร้างความมั่นใจว่าการบริหารงานจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง ขณะเดียวกันความสามารถในการบริหารและการมีวิสัยทัศน์ถูกให้ความสำคัญในลำดับรอง เนื่องจากพื้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ และสังคม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการวางแผน แก้ไขปัญหา และกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม แม้ความสามารถเหล่านี้จะมีความสำคัญ แต่ประชาชนยังมองว่าคุณธรรมจริยธรรมเป็น “เงื่อนไขพื้นฐาน” ก่อนที่จะพิจารณาความสามารถด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hughes, Ginnett and Curphy (2022) ที่ว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Do the right thing)

2. ผลการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประชาชนมีความคาดหวังให้ผู้บริหารยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงตนและการปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของพื้นที่อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบท มีการขยายตัวของชุมชนและความหลากหลายของประชากร

ส่งผลให้การบริหารงานท้องถิ่นต้องเผชิญกับความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นจากประชาชน ประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่ประชาชนให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและการตรวจสอบการใช้อำนาจมากขึ้น จึงทำให้คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ถูกคาดหวังเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการบริหารงานที่สุจริต เป็นธรรม และสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดหลักธรรมาภิบาลที่ว่าการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีต้องอยู่บนหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรม (พีรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2564) อีกทั้งยังสอดคล้องสอดคล้องกับการศึกษาของ ธวัชชัย โตมา (2567) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลโนนค้อ อำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ ผาสุก และวัชระ ชาติมนตรี (2565) พบว่า ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์มากที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะการมีคุณธรรม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) ของคุณลักษณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวแปรต้น (Independent Variable) ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ คุณลักษณะส่วนตัว การบริหาร และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยคุณลักษณะทั้ง 5 ด้านนี้ส่งผลต่อกระบวนการบริหารองค์กร และนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ ความเชื่อมั่นของประชาชน การยอมรับ ประสิทธิภาพในการบริหาร และการมีส่วนร่วมของประชาชน กล่าวคือ หากผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมสูง จะส่งผลให้วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การบริหาร ความรับผิดชอบ และคุณลักษณะส่วนตัวดีขึ้นตามลำดับ ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและการยอมรับจากประชาชนที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นโมเดลดังกล่าวสะท้อนว่าการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคลองหลวง ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุหลักที่ขับเคลื่อนคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ให้เกิดประสิทธิผล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคาดหวังของประชาชนในอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความคาดหวังต่อผู้บริหารในทุกด้านค่อนข้างสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขภาพร่างกายและระดับการศึกษาเป็นหลัก ด้านภาวะผู้นำ แม้อยู่ในระดับมาก แต่ยังมีข้อที่ควรพัฒนา เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นและการปรับบทบาทตามสถานการณ์ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก โดยเน้นความสามารถในการกำหนดแนวทางพัฒนาและการคิดริเริ่ม ด้านการบริหาร เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ด้านความรับผิดชอบ เน้นความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีประเด็นด้านการเป็นที่พึ่งของประชาชนและการยอมรับข้อบกพร่องที่ควรพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้รับความสำคัญสูงสุด โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการประพฤติตนตามหลักศีลธรรม ในส่วนของ

ข้อเสนอแนะ พบว่าประชาชนมีความคาดหวังสูงสุดให้ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือการลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาและช่วยเหลือประชาชน ขณะที่ความคาดหวังด้านการมีส่วนร่วมและด้านวิสัยทัศน์มีสัดส่วนน้อยกว่า **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1.1 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการรับฟังความคิดเห็นอย่าง active listening และการปรับตัวในภาวะวิกฤต สำหรับผู้บริหารอำเภอคลองหลวงโดยเฉพาะ 1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอคลองหลวงควรเพิ่มช่องทางดิจิทัลในการรับฟังความคิดเห็น เช่น การจัดตั้ง LINE Official Account “คลองหลวงรับฟังคุณ” เพื่อให้ประชาชนสามารถส่งความคิดเห็นได้ตลอดเวลา พร้อมแจ้งผลการดำเนินการกลับภายใน 7 วัน 1.3 หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการประเมินคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารแบบ 360 องศา ทุก 6 เดือน โดยให้ประชาชนในพื้นที่ประเมินผ่านระบบออนไลน์ และควรจัดอบรมด้านจริยธรรมหัวข้อการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในโครงการพัฒนาพื้นที่อำเภอคลองหลวง และความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ปีละ 2 ครั้ง **2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย** ประกอบด้วย 2.1 ผู้บริหารควรยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน 2.2 ควรมีการลงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังปัญหา ความต้องการ และข้อเสนอแนะจากประชาชนโดยตรง 2.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน เช่น การรับฟังความคิดเห็น การประชาคม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2.4 พัฒนาทักษะภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเปิดรับความคิดเห็น การปรับตัว และการบริหารทีมงานให้มีประสิทธิภาพ 2.5 ควรพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน **3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความคาดหวังหรือความพึงพอใจของประชาชนเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือการสื่อสารของผู้บริหาร 3.2 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น 3.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2555). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จินดา โพธิ์บำรุง. (2566). ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลตำบลท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ใน *การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จีรพรรณ กาญจนะจิตรา. (2558). *การพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจตน์ ดิษฐอุดม. (2562). *ผู้บริหารท้องถิ่น*. เรียกใช้เมื่อ 21 ธันวาคม 2568 จาก https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ผู้บริหารท้องถิ่น

ธวัชชัย โตมา. (2567). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลโนนค้อ อำเภอโนนคูณ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น*, 2(1), 30-39.

พระพรหมวิหาร อติธมฺโม (แดนดงยิ่ง). (2565). คุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตสาเกต ปริทรรศน์*, 7(2), 36-45.

พิชญาณี เชิงคีรีไชยยะ, นารีนาถ วงษ์ปรีดา และสิริวิทย์ สุขกันต์. (2567). วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ชุมชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(3), 75-85.

พีรพงษ์ แสงแก้ว และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ภายใต้สถานการณ์โควิด 19. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(11), 303-316.

รัชมงคล เจริญผล, จิรายุ ทรัพย์สิน และชัย สมรภูมิ. (2568). คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นในยุคปัจจุบันที่ประชาชนพึงประสงค์ในพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งหลวง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา*, 3(3), 1-12.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2564). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สถาพร เทียมเวหา. (2562). คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหารเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์ และพระครูปลัดสุพรรณ ปสนฺนมโน (สีกลาง). (2568). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ. *วารสารบัณฑิตศึกษาชัยภูมิปริทรรศน์*, 3(1), 39-46.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สุชาติ ผาสุก และวัชระ ชาติมนตรี. (2565). ความคิดเห็นของผู้นำชุมชนที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามชัย อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารสันติสุขปริทรรศน์*, 3(1), 21-29.

สุดเขต สกุลทอง. (2566). ความคาดหวังของประชาชนต่อบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นที่มีผลต่อการบริหารแนวใหม่ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์รวมสมัย*, 4(1), 16-29.

เสกสรรค์ สนวา ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20 (พิเศษ), 399-411.

Bartol, M. K., & Martin, C. (1998). *Management Quality*. New York: Prentice-Hall.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.

Cameron, K. M., & Whetten, W. E. (1983). Overcoming Resistance to Change. *Human Relation*, 1(11), 512-532.

Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2022). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. (10th ed.). New York: McGraw-Hill.

Malik, P. (2021). *Change leadership: How to lead change effectively*. Retrieved January 10, 2023, from https://www.whatfix.com/blog/change-leadership/

Marshall, C., & Rossman, G. B. (1995). *Designing Qualitative Research*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. New York: Sage Publications.

การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย*

DEVELOPMENT OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS USING THE DEMING CYCLE (PDCA) FOR SCHOOLS UNDER THE NONG KHAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อารักษ์ คำสิงห์[1], พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ[2] และ นวัตกร หอมสิน[3]

Arrak camsing[1], Patcharin Chompuwiset[2] and Nawattakorn homsin[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat Univerity, Thailand

Corresponding Author's Email: 65120605240@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 26 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 28 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 26 April 2026; Accepted 28 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ 2) การออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และระยะที่ 2 การออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 2.1) การหาแนวทางการพัฒนาการประกัน

Citation:

* อารักษ์ คำสิงห์, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ นวัตกร หอมสิน. (2569). การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 106-120.

Arrak camsing, Patcharin Chompuwiset and Nawattakorn homsin. (2026). Development Of Internal Quality Assurance In Schools Using The Deming Cycle (PDCA) For Schools Under The Nong Khai Primary Educational Service Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 106-120.; DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

คุณภาพภายในสถานศึกษาฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหา 2.2) การประเมินแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ ได้ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 1.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 1.3 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 1.4 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 1.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 1.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 1.7 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 1.8 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. การออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ 2.1 แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ ประกอบด้วย 8 แนวทาง ด้านละ 62 แนวทาง ซึ่งแนวทางที่มีผลการประเมินมากที่สุด คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.2 ผลการประเมินแนวทางด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา, วงจรเดมมิ่ง (PDCA), การพัฒนาคุณภาพการศึกษา, การพัฒนาระบบคุณภาพภายใน

Abstract

This research aimed to 1) examine the components of internal quality assurance development in educational institutions and 2) design guidelines for developing internal quality assurance in educational institutions. A mixed-methods research design was employed and conducted in two phases. In Phase 1, the components of internal quality assurance development were investigated through consultation with five experts. In Phase 2, the guidelines for internal

quality assurance development were designed in two steps. First, development guidelines were explored through semi-structured interviews with nine experts, and the data were analyzed using content analysis. Second, the proposed guidelines were evaluated by nine experts in terms of propriety, feasibility, and utility. The data were analyzed using mean and standard deviation.

The results revealed that:

1. The components of internal quality assurance development in educational institutions consisted of eight components: 1.1 establishing educational standards of the institution, 1.2 formulating educational development plans aligned with institutional standards, 1.3 organizing administrative and information systems, 1.4 implementing educational development plans, 1.5 monitoring educational quality, 1.6 conducting internal quality assessment based on institutional standards, 1.7 preparing annual reports of internal quality assessment, and 1.8 promoting continuous quality improvement.

2. The design of guidelines for developing internal quality assurance in educational institutions consisted of eight aspects with a total of 62 guidelines. Among these, the aspect of establishing institutional educational standards received the highest evaluation scores. Furthermore, the overall evaluation of the proposed guidelines in terms of propriety, feasibility, and utility was at the highest level.

Keywords: Internal Quality Assurance in Educational Institutions, Deming Cycle (PDCA), Educational Quality Development, Internal Quality System Development

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งมีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่การตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดรับกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทย ครู สถานศึกษา และระบบบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 43)

แม้ว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจะถูกกำหนดให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 แต่จากการดำเนินงานในทางปฏิบัติพบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังประสบปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกระบวนการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษากับการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561) จากการศึกษาของ สุวิมล ว่องวาณิช (2562) พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังประสบปัญหาในด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลให้กระบวนการประกันคุณภาพภายในยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็นระบบคุณภาพที่เข้มแข็งได้อย่างแท้จริง และผลการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (2564) ยังสะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในในด้านการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพยังไม่สามารถพัฒนาสู่การเป็นระบบประกันคุณภาพเชิงคุณภาพได้อย่างเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดย Deming (1986) ได้เสนอว่า การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืนต้องอาศัยกระบวนการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งหากสถานศึกษานำวงจรดังกล่าวมาใช้ในการบริหารจัดการประกันคุณภาพภายใน จะช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามจาก

รายงานผลการติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งยังมีข้อจำกัดในการนำวงจรเดมมิ่ง (PDCA) ไปใช้ในการดำเนินงานอย่างครบวงจร โดยเฉพาะในขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Act) ซึ่งยังขาดการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพภายใน พบว่ายังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในหลายประการ โดยเฉพาะในด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษา และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในยังไม่สามารถขับเคลื่อนสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) เพื่อกำหนดองค์ประกอบและแนวทางการดำเนินงานที่เป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนดำเนินงาน ติดตาม และปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียน และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งเป็นแนวทางให้สถานศึกษาอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกันนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

2. เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

มลิวัลย์ พาศรี (2557: 62) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง กระบวนการบริหาร การจัดการเรียนการสอนที่มีแผนงาน กิจกรรมการ ประเมินผล การติดตามตรวจสอบ คุณภาพที่เป็นระบบสะท้อนถึงความมีคุณภาพโดยโรงเรียนร่วมกันปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และวีระยุทธ ชาตะกาญจน (2552: 73-74) ให้ความหมายว่าระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของการจัดการศึกษาที่เป็นไป ตามมาตรฐานของหลักสูตร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจาก ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานว่ามีความสอดคล้องกับที่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ อันได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของสังคมที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA)

Deming (1986) กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องจำเป็นต้องดำเนินการตามวงจร PDCA ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนี้ Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการ ปรับปรุงให้ดีขึ้น Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไร มาแล้วบ้าง Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริง จะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) แบ่งออกเป็น 2 ระยะ มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา

ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา และวิเคราะห์การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบยืนยันองค์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2.1 เป็น ผู้ทรงคุณวุฒิมาจากการที่ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งมาจากสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศทางด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (OBEC AWARDS**)** โดยพิจารณาจากรางวัลที่สถานศึกษาที่ได้รับและเป็นที่ยอมรับ จำนวน 9 โรงเรียน แบ่งเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาระยะที่ 2.2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยการเลือกเจาะจง (Purposive Setection) โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความเป็นเลิศทางด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (OBEC AWARDS) โดยพิจารณาจากรางวัลที่สถานศึกษาที่ได้รับและเป็นที่ยอมรับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2.1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และระยะที่ 2.2 เป็นแบบประเมินแนวทางเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับใน 2 ด้าน ประกอบด้วย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในการสัมภาษณ์ครบทุกประเด็น และเก็บข้อมูลในการประเมินแนวทางแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ระยะที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และในระยะที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ตลอดจน แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ แล้วนำมาสร้างเป็นองค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ได้ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยการประเมินของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา โดยรวม

องค์ประกอบ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.77	0.42	มากที่สุด
2. ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.73	0.44	มากที่สุด
3. ด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.78	0.41	มากที่สุด
4. ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.75	0.43	มากที่สุด
5. ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.76	0.43	มากที่สุด
6. ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.71	0.44	มากที่สุด
7. ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.74	0.43	มากที่สุด
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.79	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	**4.56**	**0.43**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแต่ละองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1 ผลการวิเคราะห์การหาแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ผลการยืนยันและแปลผลแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษาฯ ประกอบด้วย 8 แนวทาง แนวทางการพัฒนาแต่ละด้านรวม 62 แนวทางย่อย ซึ่งแนวทางที่มีผลการประเมินมากที่สุด คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันผลให้ใช้ได้ทุกแนวทางคิดเป็นร้อยละ 100.00

2.2 ผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา จากการสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทั้ง 9 คน พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ประเมินแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ทั้ง 3 ด้าน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในแต่ละด้าน ของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา

ผลการประเมินโดยรวม	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.78	0.34	มากที่สุด	4.57	0.47	มากที่สุด	4.78	0.31	มากที่สุด
2. ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา	4.79	0.30	มากที่สุด	4.64	0.41	มากที่สุด	4.71	0.43	มากที่สุด
3. ด้านจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.70	0.39	มากที่สุด	4.65	0.43	มากที่สุด	4.72	0.45	มากที่สุด
4. ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.73	0.37	มากที่สุด	4.66	0.42	มากที่สุด	4.73	0.40	มากที่สุด
5. ด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.72	0.38	มากที่สุด	4.62	0.40	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
6. ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.71	0.29	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด	4.75	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ในแต่ละด้าน ของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา (ต่อ)

ผลการประเมินโดยรวม	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
7. ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.75	0.40	มากที่สุด	4.68	0.46	มากที่สุด	4.74	0.37	มากที่สุด
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.41	มากที่สุด	4.67	0.44	มากที่สุด	4.70	0.36	มากที่สุด
โดยรวม	**4.74**	**0.36**	**มากที่สุด**	**4.64**	**0.43**	**มากที่สุด**	**4.73**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในแต่ละด้านของการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. องค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย ได้ 8 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5) จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7) จัดทำรายงานประจำปี ที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีการกำหนดมาตรฐาน การวางแผนพัฒนา การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lim (2009) ที่พบว่า ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดำเนินงานตามวงจรคุณภาพอย่างเป็นระบบสามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. การออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1 แนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษาได้ 8 แนวทาง ด้านละ 62 แนวทาง ซึ่งแนวทางที่มีผลการประเมินมากที่สุด คือ ด้านกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2.2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการออกแบบแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงบริหารที่ต้องอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้แนวทางมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดมมิ่ง (Deming, 1986) ที่เสนอว่า การพัฒนาคุณภาพองค์กรต้องอาศัยกระบวนการวางแผนเชิงระบบ การทดลองใช้ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่องตามวงจร PDCA เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) ที่พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ดำเนินงานตามวงจรคุณภาพอย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่เสนอว่าการจัดทำรายงานประเมินตนเอง (SAR) เป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนผลการดำเนินงานของสถานศึกษาและใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) ผู้วิจัยได้พัฒนาเป็นโมเดลองค์ความรู้ใหม่เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน และแนวทางปฏิบัติ 62 แนวทาง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลองค์ความรู้การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา เป็นการออกแบบแนวทาง กระบวนการพัฒนานวัตกรรมเชิงบริหารที่ต้องอาศัยการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อให้แนวทางมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา ทั้งเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรส่งเสริมด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดแผนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ครอบคลุมตัวชี้วัดตามมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ควรดำเนินการติดตามตรวจสอบเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งนำผลการตรวจสอบไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานใน

รอบต่อไปตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลโครงการพัฒนา และข้อมูลผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์และตัดสินใจเชิงบริหารรวมทั้งควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และสะท้อนผลการดำเนินงาน (Feedback) อย่างเป็นระบบ โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และวางแผนปรับปรุงในรอบปีการศึกษาถัดไป เพื่อให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในเกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ควรศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพิ่มเติมเพื่อเป็นข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) เพื่อให้ได้รูปแบบหรือแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 11 ก หน้า 3–7.*

มลิวัลย์ พาศรี. (2557). *การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 16-21* (19 ธันวาคม 2545).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49* (1 พฤษภาคม 2562).

วีระยุทธ ชาตะกาญจน. (2552). *การบริหารคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

_____. (2563). *แนวทางการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2564). *แนวทางการประเมินคุณภาพภายนอกภายใต้สถานการณ์ปกติและสถานการณ์พิเศษ.* กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2564). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสี่*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.

Lim, D. (2009). Testing the effectiveness of a quality assurance system: The example of Hong Kong. *Journal of Vocational Education & Training*, 61(2), 183–202.

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน*

COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INSTRUCTIONAL EFFICIENCY OF TEACHER UNDER SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE LAMPANG LAMPHUN

อชิรวิษศ์ เหลืองวัฒนะโชติ[1] และ วรรณากร พรประเสริฐ[2]

Achirawit Luengwattanachod[1] and Wannakorn Phornprasert[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-2]University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: 67205965@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 12 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 14 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 12 April 2026; Accepted 14 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 2) ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการครู จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย

Citation:

* อชิรวิษศ์ เหลืองวัฒนะโชติ และ วรรณากร พรประเสริฐ. (2569). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 121-135.

Achirawit Luengwattanachod and Wannakorn Phornprasert. (2026). Competency Of School Administrators Affecting Instructional Efficiency Of Teacher Under Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 121-135.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

การใช้ตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.962 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ผลวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านความรู้ในวิชาที่สอนและทักษะการสอนที่เหมาะสม ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน ด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการเรียนการสอนของครู, สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

Abstract

The objectives of this study are to investigate: 1) the competency level of school administrators in the Lampang-Lamphun Secondary Educational Service Area Office, 2) the effectiveness of teaching management among teachers in the Lampang-Lamphun Secondary Educational Service Area Office, and 3) Competency of school administrators affecting instructional efficiency of teacher

under Secondary Educational Service Area Office Lampang Lamphun. Using a correlational research design. The sample consisted of 310 teachers, selected using the Krejcie-Morgan formula at a 95% confidence level via multi-stage random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire. The confidence level is 0.962. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis.

The research findings indicate that 1) The overall and individual competency levels of school administrators in the Lampang-Lamphun Secondary Educational Service Area Office were at a high level. Ranked from highest to lowest average scores, these competencies were: transformational leadership, self-development, personnel potential development, teamwork, good service, analytical and synthetic thinking, achievement orientation, communication and inspiration, and vision. 2) The teaching effectiveness of teachers in the Lampang-Lamphun Secondary Educational Service Area Office was also at a high level, both overall and in each aspect. Ranked from highest to lowest average scores, these competencies were: student-centered teaching, subject matter knowledge and appropriate teaching skills, lesson planning and preparation, diverse assessment methods, and lesson clarity. 3) The competencies of school administrators that significantly impacted the teaching effectiveness of teachers in the Lampang-Lamphun Secondary Educational Service Area Office were: teamwork, vision, good service, analytical and synthetic thinking, and achievement orientation. These competencies can predict the teaching effectiveness of teachers significant at .01 level.

Keywords: Instructional Efficiency of Teacher, Competency of School Administrators, Secondary Education Service Area Office Lampang Lamphun

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกภาคส่วนที่เต็มไปด้วยความท้าทายและความซับซ้อน และเนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบ เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและภาวะผู้นำทางการศึกษาที่มีสมรรถนะสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นอกเหนือจากการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นรากฐานที่สำคัญแล้ว ประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูก็ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับชั้นเรียน ครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ จะสามารถออกแบบและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นความสนใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ครูที่มีประสิทธิภาพยังสามารถนำเทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Darling-Hammond, 2000)

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.2568) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ยังพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน อยู่ในช่วงของการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ หลากหลายและตอบสนองต่อความแตกต่างของผู้เรียน มีกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการคิดขั้นสูง และบูรณาการกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของผู้เรียนและจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปการศึกษา

2566 ในระดับประเทศทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละของทุกๆ รายวิชาเกินกว่าเกณฑ์คะแนนในระดับ สพฐ. และระดับประเทศ โดยมีคะแนนมากที่สุดในรายวิชาภาษาไทย ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 58.24 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 45.78 แต่ในรายวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 กลับมีคะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 40 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนในปจจุบันยังอยู่ในช่วงของการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีระดับผลการเรียนเฉลี่ยที่ดียิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน, 2568)

ดังนั้น จากความเป็นมาและปัญหาดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะนำผลการศึกษาครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา” เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ศักยภาพขีดความสามารถ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อ ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560)

การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมิได้เกิดขึ้นโดยลำพัง แต่มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับบริบทและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริม โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเข้าใจในกระบวนการจัดการเรียนรู้และสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการได้อย่างเข้มแข็ง จะสามารถสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและนำนวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Leithwood et al., 2006)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากคุณภาพของนักเรียนซึ่งเกิดจากการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของครูและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ดี จะเกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และบรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีหน้าที่บริหารการศึกษาและอำนวยความสะดวกให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะ ผู้นำด้านการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในบริหารงานโรงเรียนทุก ๆ ด้าน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และเชิงพยากรณ์ (Correlational and Predictive Research Design)

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 1,601 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จำนวน 310 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Check list) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 9 สมรรถนะ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้บันทึกเสนอต่อวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และนำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวม

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	n=310		ระดับสมรรถนะ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.26	0.46	มาก	4
2. ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.49	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.28	0.48	มาก	2
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.49	มาก	2
5. ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.27	0.47	มาก	3
6. ด้านการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.49	มาก	5
7. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.28	0.53	มาก	2
8. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.17	0.57	มาก	6
9. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.40	0.53	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.28**	**0.40**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.53) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.48) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.49) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.53) ด้านการบริการที่ดี ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.49) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.47) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.46) ด้านการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.49) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.57)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู	n=310		ระดับการบริหารสถานศึกษา	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน	4.26	0.49	มาก	5
2. ด้านความรู้ในวิชาที่สอนและทักษะการสอนที่เหมาะสม	4.36	0.52	มาก	2
3. ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน	4.33	0.50	มาก	3
4. ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.38	0.52	มาก	1
5. ด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย	4.29	0.48	มาก	4
รวมเฉลี่ย	**4.32**	**0.43**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.32, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.52) ด้านความรู้ในวิชาที่สอนและทักษะการสอนที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.52) ด้านการวางแผนและเตรียมการสอน ($\overline{X}$= 4.33, S.D. = 0.50) ด้านการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย ($\overline{X}$ = 4.29, S.D. = 0.48) และด้านการสร้างความชัดเจนในบทเรียน ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.49)

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	Sig.
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.243	0.045	0.276	5.332	0.000*
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_9)	0.256	0.033	0.313	7.670	0.000*
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8)	0.073	0.027	0.097	2.712	0.007*
ด้านการบริการที่ดี (X_2)	0.120	0.042	0.136	2.852	0.005*
ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5)	0.116	0.050	0.129	2.345	0.020**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (x_1)	0.084	0.039	0.089	2.135	0.034**
a (Constant) = 0.485	R = 0.895	SE_{est} = 0.196	R^2=0.800	F = 202.550**	

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_9) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_8) ด้านการบริการที่ดี (X_2) ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X_5) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถมาสร้างสมการพยากรณ์ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 0.485+0.243 ($\boldsymbol{X}_4$) +0.256 ($\boldsymbol{X}_9$) +0.073($\boldsymbol{X}_8$) +0.120($\boldsymbol{X}_2$) +0.116($\boldsymbol{X}_5$) +0.084($\boldsymbol{X}_1$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$\hat{Z}$ = 0.276($\boldsymbol{ZX}_4$) +0.313($\boldsymbol{ZX}_9$) +0.097($\boldsymbol{ZX}_8$) +0.136($\boldsymbol{ZX}_2$) +0.129 ($\boldsymbol{ZX}_5$) +0.089($\boldsymbol{ZX}_1$)

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน อยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ในภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 9 สมรรถนะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถ มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รอดเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีครูที่มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน มีทักษะ เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมตามรายวิชาของตนเอง มีการเตรียมการสอนและมุ่งเน้นในการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร อินทุสมิต (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยสมรรถนะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 6 สมรรถนะ เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม, ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ด้านการมีวิสัยทัศน์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะสามารถร่วมกันพยากรณ์ การบริหารสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 80.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยด้านด้านการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้นำทีม มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อถือในความรู้ ความชำนาญ ได้รับความไว้วางใจจากครูและบุคลากร ส่งผลทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ และได้รับการสนับสนุน คำแนะนำและความช่วยเหลือ ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพด้วย

รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี และมีแนวทาง หรือวิธีการในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเปลี่ยนแปลง และคิดสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ส่งผลทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือเปลี่ยนมุมมองในการปฏิบัติงาน และพัฒนางานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือสูงกว่าระดับที่คาดหวัง

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา สร้างค่านิยมและความเชื่อมั่นให้กับครูรับฟังความคิดเห็น และปรับปรุงวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องให้เชื่อมโยงกับบริบทสถานศึกษาและการเปลี่ยนแปลงของนโยบาย ส่งผลทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในการบริหาร มีเป้าหมายเดียวกันกับผู้บริหารโดยจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองนโยบายและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทางเดียวกัน

ด้านการบริการที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีเอาใจใส่ในการดูและช่วยเหลือแก่ชุมชน ผู้มารับบริการ นักเรียน ผู้ปกครองและผู้มาติดต่อราชการทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ แสดงออกถึงความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ผู้มารับบริการ ผู้ปกครอง ทำให้ครูมีทรัพยากรและมีเครือข่ายในการจัดการเรียนการสอน ทำให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีทักษะและ มีกระบวนการทางความคิด สามารถแยกแยะการกระทำและความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุดส่งผลให้ครูกล้าที่จะแสดงออกความคิดเห็นของตนต่องานอย่างจริงใจ สามารถบอกถึงปัญหา ช่วยให้ครูได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือ ทำให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรสุดท้ายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งผลให้ครูจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงสุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการการมีวิสัยทัศน์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน โดยสมรรถนะ

ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 สมรรถนะนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูได้ถึงร้อยละ 80.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 **ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย** 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยแบ่งข้อเสนอแนะตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทีม เพื่อช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามศักยภาพผู้เรียน 1.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างของการเป็นผู้นำที่มีอุดมการณ์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 1.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการการมีวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน มีการตั้งเป้าหมาย โดยรับฟังความคิดเห็นจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษามีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน 1.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางในการปฏิบัติหรือขั้นตอนในการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อช่วยลดภาระให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาและสามารถบริการแก่ผู้รับบริการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 1.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้ดังนั้นผู้บริหารควรฝึกฝนทักษะและกระบวนการทางความคิดอยู่เสมอ วางตัวและแสดงออกอย่างกัลยาณมิตรกับครูอยู่เสมอ1.6 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ได้ดังนั้นผู้บริหารควรมุ่งเน้นถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีเป้าหมายที่ชัดเจน ยอมรับความคิดวิธีการใหม่ๆในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงสุดภายใต้ระเบียบและกฎหมาย **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากการมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประเด็นที่น่าจะนำมาทำการศึกษาต่อ 2.1 ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครูมากที่สุด เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา 2.2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านที่ส่งผลน้อยที่สุดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2.3 การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูเพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาสู่คุณภาพของผู้เรียนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ปวีณา รอดเจริญ. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

จิราพร อินทุสมิต. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม*

การศึกษาเอกชน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(86), 23 - 34.

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

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง ลำพูน. (2568). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.2568).* เรียกใช้เมื่อ 25 มกราคม 2568 จาก https://www.sesalpglpn.go.th/wpcontent/uploads/2025/02/แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน%20ฉบับทบทวน%2068%20.pdf

สุกัญญา แช่มช้อย. (2560). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives, 8*, 1-44.

Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Seven strong claims about successful school leadership*. National College for School Leadership.

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน*

INTERPERSONAL CONNECTEDNESS IN THE WORKPLACE

วรัญญู องศารา[1] และ พรรษา อินทะรัมย์[2]

Waranyoo Ongsara[1] and Pansa Intaram[2]

[1]ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[1]Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University, Thailand

[2]คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

[2]Faculty of Public Health, Bangkokthonburi University, Thailand

Corresponding Author's Email: waranyoo.on@go.buu.ac.th

วันที่รับบทความ : 5 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 24 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 26 เมษายน 2569

Received 5 April 2026; Revised 24 April 2026; Accepted 26 April 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวคิด องค์ประกอบ แนวทางการพัฒนา และผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการขยายตัวของรูปแบบการทำงานแบบผสมผสาน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้รูปแบบปฏิสัมพันธ์ในองค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ จากการสื่อสารแบบเผชิญหน้าไปสู่การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลมากยิ่งขึ้น อันนำไปสู่ความท้าทายในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระหว่างบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังขาดการบูรณาการแนวคิดในบริบทไทยอย่างเป็นระบบ การศึกษานี้ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์เชิงแนวคิด

ผลการศึกษา พบว่า การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสนิทสนม ความใกล้ชิดทางอารมณ์ อารมณ์เชิงบวก และการสื่อสาร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงระบบและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการ

Citation:

* วรัญญู องศารา และ พรรษา อินทะรัมย์. (2569). การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 136-150.

Waranyoo Ongsara and Pansa Intaram. (2026). Interpersonal Connectedness In The Workplace. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 136-150.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เสริมสร้างคุณภาพความสัมพันธ์ในองค์การ นอกจากนี้ การพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบในหลายระดับ ทั้งในระดับบุคคลที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความฉลาดทางอารมณ์ ระดับทีมที่มุ่งสร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ และระดับองค์การที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดกว้างและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

ในด้านผลลัพธ์ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่มีคุณภาพมีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิต เพิ่มความผูกพันในงาน พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมเฉพาะ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพขององค์การทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยการเสริมสร้างความสัมพันธ์จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

คำสำคัญ: การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล, การทำงาน, การทำงานแบบผสมผสาน

Abstract

This study aims to examine the concept, components, development approaches, and outcomes of interpersonal connectedness in the workplace within the context of 21st-century transformations influenced by digital technological advancements and the expansion of hybrid work arrangements. These changes have significantly reshaped interaction patterns within organizations, shifting from face-to-face communication to increasingly digital-mediated communication, which poses challenges in building and maintaining high-quality relationships among employees. However, there remains a lack of systematic integration of these concepts within the Thai context. This study employs a literature review and conceptual analysis to address this gap.

The findings indicate that interpersonal connectedness in the workplace comprises five key components: trust, intimacy, emotional closeness, positive affect, and communication. These components are systematically interrelated

and mutually reinforcing in enhancing the quality of relationships within organizations. Furthermore, the development of interpersonal connectedness requires a comprehensive and systematic approach across multiple levels. At the individual level, emphasis is placed on communication skills and emotional intelligence; at the team level, the focus is on building trust and psychological safety; and at the organizational level, it involves fostering an open and participative work culture.

In terms of outcomes, high-quality interpersonal connectedness contributes positively to psychological well-being, enhances work engagement, improves team performance, and supports long-term organizational sustainability. Particularly within the Thai socio-cultural context, where unique cultural characteristics influence workplace interactions, fostering strong interpersonal relationships is essential. Therefore, interpersonal connectedness serves as a critical mechanism for enhancing both organizational effectiveness and employees' quality of work life in a sustainable manner.

Keywords: Interpersonal Connectedness, Workplace, Hybrid Work

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกของการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญจากอิทธิพลของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และการปรับตัวขององค์การสู่ความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเฉพาะการเกิดขึ้นของรูปแบบการทำงานแบบทางไกล (Remote Work) และแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ซึ่งกลายเป็นแนวปฏิบัติสำคัญในองค์การทั่วโลกภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (Kniffin et al., 2021) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่เพียงส่งผลต่อโครงสร้างการทำงาน แต่ยังเปลี่ยนแปลงรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ จากการสื่อสารแบบเผชิญหน้าไปสู่การสื่อสารผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มการประชุมออนไลน์และระบบสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งแม้จะช่วยเพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่น แต่ก็อาจลดคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในมิติของความไว้วางใจ (Trust) ความใกล้ชิดทางสังคม (Social Closeness) และความรู้สึกเป็น

ส่วนหนึ่งของทีม (Sense of Belonging) (Cameron & Spreitzer, 2012) ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพสูงในที่ทำงาน หรือที่เรียกว่า High-quality Connections ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (Cameron et al., 2003)

เมื่อพิจารณาในบริบทของประเทศไทย จะพบว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญ องค์การไทยจำนวนมากได้ปรับตัวเข้าสู่การทำงานแบบดิจิทัลและแบบผสมผสาน ซึ่งทำให้ปฏิสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interaction) เช่น การพูดคุยระหว่างพักหรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเผชิญหน้า ลดลงอย่างชัดเจน ส่งผลให้การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระยะยาวระหว่างพนักงานเป็นไปได้ยากขึ้น (Sermcharoenkit & Thanasrivanitchai, 2025) ขณะเดียวกัน วัฒนธรรมการทำงานของไทยที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น การให้ความสำคัญกับลำดับชั้น (Hierarchy) ความเกรงใจ และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง อาจส่งผลให้พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในเชิงลึก (Hofstede, 2001) นอกจากนี้ ความหลากหลายของช่วงวัยในองค์การ (Multigenerational Workforce) และความแตกต่างด้านรูปแบบการทำงานยิ่งเพิ่มความซับซ้อนของการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานไทย

ในด้านสภาพปัญหา พบว่า ความอ่อนแอของความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงลบหลายประการ โดยเฉพาะภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในองค์การยุคปัจจุบัน Maslach & Leiter (2016) อธิบายว่า หนึ่งในสาเหตุหลักของภาวะหมดไฟในการทำงาน คือการขาดความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน ขณะที่งานวิจัยในประเทศไทยพบว่า พนักงานจำนวนหนึ่งเผชิญกับภาวะหมดไฟในระดับปานกลางถึงสูง ซึ่งสัมพันธ์กับความเครียดจากงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน (Hongsiri & Jiamjarasrangsi, 2024) นอกจากนี้ แนวโน้มพฤติกรรมร่วมสมัย เช่น “Quiet Quitting” หรือการลดระดับความทุ่มเทในการทำงาน สะท้อนถึงการลดลงของความผูกพันและความเชื่อมโยงทางจิตใจของพนักงานต่อองค์การ (Kulkolkarn & Chimpalee, 2023) ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการลาออก การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และการลดลงของนวัตกรรมในองค์การ อีกทั้งปัญหาความขัดแย้งในทีม การสื่อสารที่ไม่ชัดเจน และการขาดความไว้วางใจ ยังเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การไทย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในที่ทำงานจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมี “ช่องว่างขององค์ความรู้” ที่สำคัญหลายประการ ประการแรก งานวิจัยส่วนใหญ่มักศึกษาองค์ประกอบของความสัมพันธ์ในลักษณะแยกส่วน เช่น การสื่อสาร ความไว้วางใจ หรือการสนับสนุนทางสังคม โดยยังขาดการบูรณาการแนวคิด “การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน” ในฐานะโครงสร้างเชิงระบบที่ครอบคลุมมิติทางอารมณ์ สังคม และพฤติกรรมอย่างเป็นองค์รวม (Carmeli et al., 2009) ประการที่สอง ยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกที่อธิบายว่าการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลส่งผลต่อผลลัพธ์สำคัญ เช่น ความผูกพันในงาน (Work Engagement) สุขภาวะทางจิต และความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ อย่างไร โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานรูปแบบใหม่ เช่น การทำงานแบบผสมผสาน และองค์การดิจิทัล (Kniffin et al., 2021) ประการที่สาม งานวิจัยในบริบทประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด และยังไม่ครอบคลุมการวิเคราะห์บทบาทของวัฒนธรรมไทยต่อการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ในที่ทำงานอย่างเป็นระบบ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงานในบริบทของประเทศไทยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ และการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ ลดภาวะหมดไฟ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การในระยะยาว

หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติ

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน (Interpersonal Connectedness in the Workplace) เป็นแนวคิดสำคัญในศาสตร์ด้านพฤติกรรมองค์การและจิตวิทยาการทำงาน ซึ่งอธิบายถึงระดับของความสัมพันธ์ ความผูกพัน และคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ทั้งในมิติด้านอารมณ์ สังคม และพฤติกรรม โดย Cameron et al. (2003) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง High-quality Connections ซึ่งเน้นว่าความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพสูงในที่ทำงานจะช่วยเสริมสร้างพลังทางจิตใจ (Vitality) และความสามารถในการเรียนรู้ (Learning Capacity) ของบุคลากร ขณะที่ Cameron & Spreitzer (2012) ชี้ให้เห็นว่าความเชื่อมโยงดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

ในเชิงทฤษฎี การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลสามารถอธิบายผ่านกรอบแนวคิดสำคัญหลายประการ ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งเสนอว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนทรัพยากรทั้งที่เป็นรูปธรรมและ

นามธรรม เช่น ความไว้วางใจ การสนับสนุน และการยอมรับ (Blau, 1964) นอกจากนี้ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1943) ยังชี้ให้เห็นว่าความต้องการด้านความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง (Belongingness) เป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน อีกทั้งทฤษฎีความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety) ของ Edmondson (1999) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวผลกระทบเชิงลบ จะส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และนวัตกรรมในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Carmeli et al. (2009) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีคุณภาพสูงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเรียนรู้ในที่ทำงาน

นอกจากนี้ ในบริบทของการทำงานยุคใหม่ แนวคิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับประเด็นด้านสุขภาวะทางจิตและความผูกพันในงาน โดย Maslach & Leiter (2016) อธิบายว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานสามารถลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟ และเพิ่มความผูกพันต่อองค์การได้ ขณะที่แนวคิด Work Engagement ของ Schaufeli et al. (2002) เน้นว่าพนักงานที่มีความรู้สึกเชื่อมโยงกับเพื่อนร่วมงานและองค์การจะมีระดับพลังงาน (Vigor) ความทุ่มเท (Dedication) และการมีส่วนร่วม (Absorption) ที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ของผู้เขียน พบว่า แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวส่วนใหญ่พัฒนาขึ้นในบริบทตะวันตก ซึ่งอาจไม่สามารถอธิบายพลวัตของความสัมพันธ์ในบริบทไทยได้อย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม เช่น ความเกรงใจ ลำดับชั้น และการสื่อสารแบบอ้อม (Hofstede, 2001) ดังนั้น การประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้จำเป็นต้องคำนึงถึงบริบททางสังคมและวัฒนธรรมขององค์การไทยร่วมด้วย

ในเชิงแนวทางปฏิบัติและมาตรฐานการส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในที่ทำงาน องค์การสามารถดำเนินการได้หลายระดับ เริ่มจากระดับบุคคล เช่น การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ ระดับทีม เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจ การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการส่งเสริมความปลอดภัยทางจิตใจ (Edmondson, 1999) และระดับองค์การ เช่น การกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนความร่วมมือ ความเท่าเทียม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Carmeli et al., 2009) นอกจากนี้ ในบริบทของการทำงานแบบผสมผสาน พบว่าองค์การควรให้ความสำคัญกับการออกแบบ “พื้นที่ปฏิสัมพันธ์” ทั้งในรูปแบบออนไลน์และ

ออฟไลน์ เช่น การจัดกิจกรรมสร้างทีม การประชุมแบบมีส่วนร่วม และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ มากกว่าการใช้เพื่อการสื่อสารเชิงงานเพียงอย่างเดียว

โดยสรุป การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีทางสังคมและจิตวิทยาหลายแขนง และมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทั้งในระดับบุคคลและองค์การ การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย จะช่วยให้การพัฒนาองค์การมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาในเชิงบูรณาการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงานได้ในมิติที่เกื้อหนุนกัน โดยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อธิบายแรงจูงใจในการแสวงหาความสัมพันธ์ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอธิบายกลไกของการพัฒนาความสัมพันธ์ผ่านการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ขณะที่แนวคิดความปลอดภัยทางจิตใจเป็นเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเปิดเผยตนเองและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ดังนั้น การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลจึงเป็นผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันระหว่างแรงจูงใจ กลไก และบริบทแวดล้อมอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Interpersonal Connectedness) เป็นกระบวนการทางจิตสังคมที่สะท้อนถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีรากฐานมาจากพัฒนาการทางอารมณ์และสังคมของมนุษย์ โดย Montemayor et al. (1994) อธิบายว่า ในช่วงวัยรุ่นความเชื่อมโยงดังกล่าวจะเปลี่ยนผ่านจากความสัมพันธ์กับผู้ปกครองไปสู่ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือบุคคลในระดับเดียวกัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และบริบททางสังคม ทำให้วัยรุ่นแสวงหาความเข้าใจและการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนที่มีประสบการณ์ใกล้เคียงกัน จากแนวคิดดังกล่าว องค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลสามารถอธิบายได้ผ่าน 5 มิติสำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสนิทสนม ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก และการสื่อสาร ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

ประการแรก ความไว้วางใจ (Trust) ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของความสัมพันธ์ โดยสะท้อนถึงความเชื่อมั่นที่บุคคลมีต่ออีกฝ่าย ทั้งในด้านความจริงใจ ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม และความปลอดภัยในการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว (Montemayor et al., 1994) ความไว้วางใจไม่ได้เกิดขึ้นโดยทันที แต่พัฒนาจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

(Delgado-Márquez et al., 2013) รวมถึงความคาดหวังเชิงบวกต่อพฤติกรรมของอีกฝ่าย (Van Lange et al., 2014) ซึ่งหากขาดความไว้วางใจ จะนำไปสู่ความรู้สึกโดดเดี่ยวและไม่มั่นคงทางอารมณ์

ประการที่สอง ความสนิทสนม (Intimacy) เป็นระดับของความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งมากขึ้น โดยเกี่ยวข้องกับการเปิดเผยความคิด ความรู้สึก และประสบการณ์ส่วนตัวต่อกันอย่างสม่ำเสมอ (Montemayor et al., 1994) ความสนิทสนมจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความไว้วางใจเป็นพื้นฐาน และเป็นสิ่งที่ช่วยเติมเต็มความต้องการทางอารมณ์ของมนุษย์ (Sullivan, 1953) นอกจากนี้ยังครอบคลุมหลายมิติ เช่น ด้านอารมณ์ สังคม ปัญญา และกิจกรรมร่วมกัน (Schaefer & Olson, 1981)

ประการที่สาม ความใกล้ชิด (Closeness) เป็นผลลัพธ์ทางอารมณ์ที่เกิดจากความสนิทสนม โดยสะท้อนถึงความรู้สึกผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่ง และการไม่โดดเดี่ยว (Montemayor et al., 1994) แม้ว่าความสนิทสนมและความใกล้ชิดจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่ความสนิทสนมมุ่งเน้นที่พฤติกรรมและการแสดงออก ขณะที่ความใกล้ชิดเป็นการรับรู้ทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในบุคคล (Popovic, 2011) ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาวะทางจิตและความพึงพอใจในชีวิต

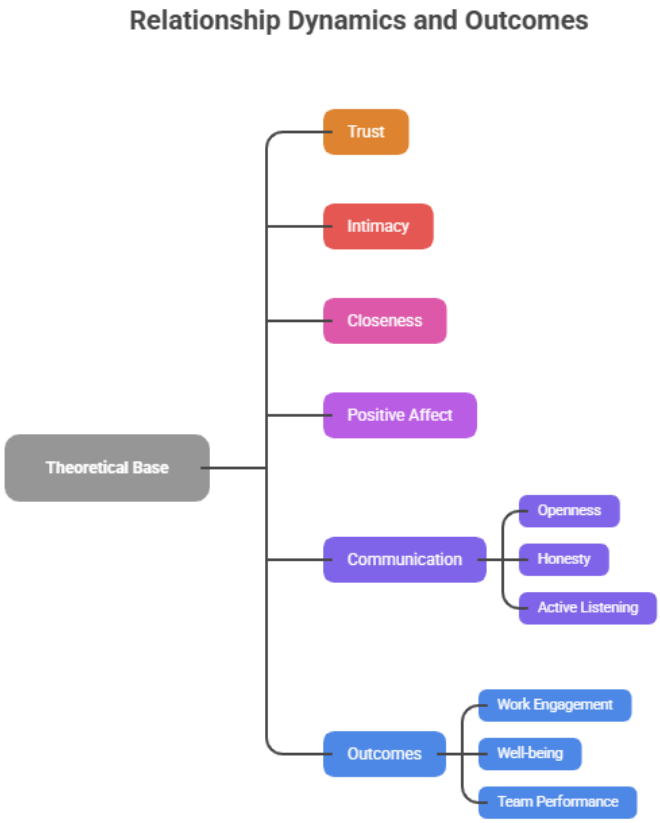
ประการที่สี่ ความสัมพันธ์ทางอารมณ์เชิงบวก (Positive Affect) เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสุข ความอบอุ่นใจ และความรู้สึกได้รับการยอมรับ (Montemayor et al., 1994) แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Fredrickson (2001) ที่เสนอว่าอารมณ์เชิงบวกช่วยขยายขอบเขตความคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์และความสำเร็จในชีวิต (Lyubomirsky et al., 2005)

ประการสุดท้าย การสื่อสาร (Communication) เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงองค์ประกอบทั้งหมดเข้าด้วยกัน โดยเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้สึก และความต้องการระหว่างบุคคล (Montemayor et al., 1994) คุณภาพของการสื่อสาร เช่น ความชัดเจน ความเข้าใจ และการตอบสนอง มีผลโดยตรงต่อความสัมพันธ์ นอกจากนี้ รูปแบบการสื่อสาร เช่น การใช้ “I statement” หรือ “You statement” และบุคลิกภาพในการสื่อสาร (Berne, 2016) ยังสามารถส่งเสริมหรือบั่นทอนความสัมพันธ์ได้

โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ไม่ได้แยกออกจากกัน แต่ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ความไว้วางใจเป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสนิทสนม ความสนิทสนม

ก่อให้เกิดความใกล้ชิด และทั้งหมดนี้ส่งผลต่ออารมณ์เชิงบวก ซึ่งถูกหล่อเลี้ยงและถ่ายทอดผ่านการสื่อสาร ผู้เขียนเห็นว่า การเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้อย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในบริบทของการทำงานและการดำเนินชีวิตในสังคม

เมื่อพิจารณาในเชิงระบบ องค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลทั้ง 5 ประการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นลำดับ กล่าวคือ ความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญที่เอื้อต่อการเปิดเผยตนเองและการพัฒนาความสนิทสนม ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกใกล้ชิดทางอารมณ์ ขณะเดียวกัน อารมณ์เชิงบวกเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนคุณภาพของความสัมพันธ์ และช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยมีการสื่อสารทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงและหล่อเลี้ยงองค์ประกอบทั้งหมดให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น องค์ประกอบเหล่านี้จึงทำงานร่วมกันในลักษณะเชิงระบบเพื่อกำหนดคุณภาพของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน

แนวทางในการพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน

การพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นระบบทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์การ โดยในระดับบุคคล การพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารถือเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยเฉพาะการฟังอย่างลึกซึ้ง และความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าใจความรู้สึกและมุมมองของผู้อื่นได้ดีขึ้น อันนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก

ในระดับทีม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจและการเปิดใจเป็นปัจจัยสำคัญ โดยเฉพาะการส่งเสริม “ความปลอดภัยทางจิตใจ” ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็น ซักถาม และยอมรับความผิดพลาดโดยไม่กลัวผลกระทบเชิงลบ (Edmondson, 1999) นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำงานแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Work) และการสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน (Reflection) ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม

ในระดับองค์การ การกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงบวกมีบทบาทสำคัญ เช่น การส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) การลดลำดับชั้นที่เข้มงวด และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้คุณค่ากับความหลากหลายและความเท่าเทียม นอกจากนี้ ในบริบทของการทำงานยุคดิจิทัล องค์การควรออกแบบ “พื้นที่ปฏิสัมพันธ์” ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะการสื่อสารเชิงงานเท่านั้น

การพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลไม่ควรเป็นเพียงกิจกรรมระยะสั้น แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์การในระยะยาว เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความร่วมมือ ความเข้าใจ และความไว้วางใจอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่มีคุณภาพส่งผลลัพธ์เชิงบวกต่อทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์การ ในระดับบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ลดความเครียด และป้องกันภาวะหมดไฟ (Maslach & Leiter, 2016) อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพันในงาน

ในระดับทีม การมีความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากสมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนวัตกรรมในทีม (Carmeli et al., 2009)

ในระดับองค์การ การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่เข้มแข็งมีส่วนช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และลดอัตราการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การในฐานะสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ แต่ต้องอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทขององค์การ โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีลักษณะความสัมพันธ์เชิงวัฒนธรรมเฉพาะ เช่น ความเกรงใจและลำดับชั้น หากสามารถบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยให้การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกลายเป็น “ทุนทางสังคม” ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและสังคมไปสู่ความยั่งยืน

สรุป

บทความนี้ มุ่งอธิบายและวิเคราะห์แนวคิดเรื่องการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงาน ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการขยายตัวของรูปแบบการทำงานแบบทางไกลและแบบผสมผสาน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้รูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเปลี่ยนจากการสื่อสารแบบเผชิญหน้าไปสู่การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลมากยิ่งขึ้น แม้จะเพิ่มความสะดวกและความยืดหยุ่นในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันกลับส่งผลกระทบต่อคุณภาพของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะในมิติของความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความผูกพันในงาน

ในเชิงแนวคิด บทความได้บูรณาการกรอบทฤษฎีสำคัญจากศาสตร์ด้านพฤติกรรมองค์การและจิตวิทยาการทำงาน เพื่ออธิบายบทบาทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ในการทำงาน โดยเฉพาะแนวคิดความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ที่ดีสามารถส่งเสริมพลังทางจิตใจและศักยภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร นอกจากนี้ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมยังอธิบายว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของการแลกเปลี่ยน

ทรัพยากรทั้งเชิงวัตถุและนามธรรม ขณะที่ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เน้นย้ำถึงความสำคัญของความต้องการด้านการเป็นส่วนหนึ่ง และแนวคิดความปลอดภัยทางจิตใจสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมและนวัตกรรมในองค์การ

บทความยังได้อธิบายองค์ประกอบของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความไว้วางใจ ความสนิทสนม ความใกล้ชิดทางอารมณ์ อารมณ์เชิงบวก และการสื่อสาร โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ความไว้วางใจเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่การเปิดเผยตนเองและความสนิทสนม ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดและความผูกพันทางอารมณ์ และทั้งหมดนี้ได้รับการหล่อเลี้ยงผ่านกระบวนการสื่อสารที่มีคุณภาพ ในด้านแนวทางการพัฒนา การเสริมสร้างการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในหลายระดับ ได้แก่ ระดับบุคคลที่เน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสารและความฉลาดทางอารมณ์ ระดับทีมที่มุ่งสร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ และระดับองค์การที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดวัฒนธรรมและนโยบายที่สนับสนุนการสื่อสารแบบเปิดและการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานแบบผสมผสาน องค์การจำเป็นต้องออกแบบพื้นที่ปฏิสัมพันธ์ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความต่อเนื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลที่มีคุณภาพส่งผลเชิงบวกในหลายมิติ ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์การ กล่าวคือ ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ลดความเครียดและภาวะหมดไฟ เพิ่มความผูกพันในงาน เสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์การ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยลดอัตราการลาออกและเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์การในระยะยาว การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงานมิได้เป็นเพียงปัจจัยเชิงสังคมเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การในยุคสมัยใหม่ การบูรณาการแนวคิด ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม โดยเฉพาะในสังคมไทย จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับทั้งประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาในภาพรวม การเชื่อมโยงระหว่างบุคคลในการทำงานสามารถอธิบายได้ในลักษณะเชิงระบบที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับทฤษฎี องค์ประกอบ และแนวทางการพัฒนา กล่าวคือ แรงจูงใจของบุคคลและเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมตามกรอบทฤษฎีเป็นพื้นฐานที่เอื้อ

ต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ ซึ่งแสดงออกผ่านองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความสนิทสนม ความใกล้ชิดทางอารมณ์ อารมณ์เชิงบวก และการสื่อสาร ขณะเดียวกัน แนวทางการพัฒนาในระดับบุคคล ทีม และองค์การทำหน้าที่เป็นกลไกในการเสริมสร้างและหล่อเลี้ยงองค์ประกอบดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์การในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publishers.

Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (2012). *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.

Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81–98.

Delgado-Márquez, B. L., Hurtado-Torres, N. E., & Bondar, Y. (2013). Internationalization of higher education: Theoretical and empirical investigation of its influence on university institution rankings. *Journal of Globalization, Competitiveness and Governability*, 7(2), 54–70.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.

Hongsiri, I., & Jiamjarasrangsi, W. (2024). The prevalence of burnout syndrome among workers in Thailand. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 25(1), 123–132.

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.

Kulkolkarn, K., & Chimpalee, S. (2023). Trends in work-behaviors: Addressing work-related stress in the Thai workforce. *Thammasat Review*, 26(2), 224–244.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: A brief history and how to prevent it*. Harvard Business Review Press.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Montemayor, R., Adams, G. R., & Gullotta, T. P. (1994). *Personal relationships during adolescence*. Sage Publications.

Popovic, M. (2011). Interpersonal relationships and emotional development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 240–244.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.

Sermcharoenkit, P., & Thanasrivanitchai, J. (2025). Exploring the effect of hybrid work and onsite work on employee motivation in Thailand. *Rajapark Journal*, 19(62), 145–160.

Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. W. W. Norton & Company.

Van Lange, P. A. M., Balliet, D., Parks, C. D., & Van Vugt, M. (2014). *Social dilemmas: Understanding human cooperation*. Oxford University Press.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*

GUIDELINES TO DEVELOP FOR ACHIEVEMENT MOTIVATION COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

จิราวรรณ ปุยภูงา[1] และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์[2]

Jirawan Puipunga[1] and Thanyaporn Nualsing[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[1-2]Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: jirawanpui@reru.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 22 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 24 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 22 April 2026; Accepted 24 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งรูปแบบการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 335 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแนวทางสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

Citation:

* จิราวรรณ ปุยภูงา และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2569). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 151-164.

Jirawan Puipunga and Thanyaporn Nualsing. (2026). Guidelines To Develop For Achievement Motivation Competencies Of School Administrators Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 151-164.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ได้แก่ ผู้บริหาร 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 33 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการแก้ไขปัญหา 7 แนวทาง เช่น ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น ฯลฯ 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6 แนวทาง เช่น ควรคิดค้นและพัฒนาแนวทางการบริหารใหม่ ๆ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ฯลฯ 3) ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 6 แนวทาง เช่น ควรติดตามข่าวสาร นโยบาย เทคโนโลยี และอบรมอย่างสม่ำเสมอ ฯลฯ 4) ด้านความรับผิดชอบ 7 แนวทาง เช่น ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ซื่อสัตย์ โปร่งใส ฯลฯ 5) ด้านคุณภาพของงาน 7 แนวทาง เช่น ควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ฯลฯ

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, การพัฒนาแนวทาง, สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์

Abstract

This research aimed to: 1) investigate the current conditions, desirable conditions, and priority needs for developing achievement-oriented competencies of school administrators; and 2) develop guidelines for enhancing such competencies. The study employed a mixed-methods approach, consisting of two phases. In Phase 1, the current conditions, desirable conditions, and priority needs were examined. The sample group consisted of 335 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire, and the data were analyzed using mean, percentage, and standard deviation. In Phase 2, guidelines for developing

achievement-oriented competencies of school administrators were formulated. Qualitative data were collected through structured interviews with key informants, including 3 administrators and 5 experts. The appropriateness and feasibility of the guidelines were evaluated, and the data were analyzed using mean and standard deviation.

The findings revealed that: 1) The overall current condition of achievement-oriented competencies among school administrators was at a high level, while the overall desirable condition was at the highest level. The priority needs for development, ranked from highest to lowest, were as follows: creativity, responsibility, problem-solving, quality of work, and commitment to continuous performance improvement. 2) The guidelines for developing achievement-oriented competencies of school administrators comprised five aspects with a total of 33 approaches: (1) problem-solving (7 approaches), such as promoting participation of teachers and staff in expressing opinions; (2) creativity (6 approaches), such as developing new administrative approaches and applying technology and innovation in practice; (3) commitment to continuous performance improvement (6 approaches), such as regularly updating knowledge on policies, technology, and attending training; (4) responsibility (7 approaches), such as performing duties with dedication, honesty, and transparency; and (5) quality of work (7 approaches), such as establishing clear performance indicators and operational plans.

Keywords: School administrators, guideline development, achievement-oriented competencies

บทนำ

บริบทของประเทศและของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดจนนวัตกรรมของเทคโนโลยีต่าง ๆ มีแหล่งความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างหลากหลาย ซึ่งเหมือนเป็นโอกาสในทางหนึ่ง แต่ในอีกทางหนึ่งการ

เปลี่ยนแปลงข้างต้นส่งผลให้ประชาชนต้องมีความสามารถและสมรรถนะในการเลือกเรียนรู้สิ่งใหม่และการปรับตัวเพื่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ ระบบการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน เปิดทางเลือกให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ เชี่ยวชาญในเรื่องที่ถนัดและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถดูแลสุขภาวะของตนเองและครอบครัว มุ่งเน้นการมีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นคนดี รับผิดชอบต่อสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังเน้นประเด็นสำคัญด้านการศึกษาที่มุ่งปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อหล่อหลอมให้ประชาชนเป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคนในทุกช่วงวัย ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 คำนึงถึงความหลากหลายของพหุปัญญา และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2561)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การบริหารที่ดีต้องอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การสอน การประเมินผลให้ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน (ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา, 2556) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการบูรณาการความรู้ ทักษะและเจตคติในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ระบุว่าสมรรถนะเป็นองค์ประกอบของความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะ รวมถึงคุณธรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย โดยใช้แผนซึ่งมีนวัตกรรมผสานเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายรัฐบาลกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการภายใต้นโยบายที่กำหนด มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการบริหารงานวิชาการ ที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้สอดคล้องกับลักษณะงานและวิธีการพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยผู้บริหารจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในทุกด้าน ทั้งสมรรถนะ ศักยภาพ ความสามารถในการ

บริหารจัดการ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชาติ (O-Net) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติทุกรายวิชา ผลการประเมินที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากสาระสำคัญของประเด็นปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ และแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่กรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถแบ่งได้เป็น 2 ตอนที่สำคัญ คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันและส่งเสริมให้บุคคลนั้นแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือสามารถบรรลุผลลัพธ์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้ (David C. McClelland, 1973 : 57-83) เป็นความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็น รวมถึงคุณธรรมที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่กำหนด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561: 4) ซึ่งความสามารถของบุคคลทั้งการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีในการทำงานหรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้

ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะและความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562 : 6)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งเน้นผลปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผู้บริหารคำนึงถึงการปลูกฝังและตระหนักเพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 : 2-9) ผู้บริหารที่มีสมรรถนะด้านนี้จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและบริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (จตุพล แสนศิลา, 2564 : 48) สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นลักษณะที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการแก้ปัญหาและมีความรับผิดชอบในการบริหารงานให้ได้ผลสำเร็จ ตามแผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยยึดหลักความคุ้มค่า ประหยัด นำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา (สุภาภรณ์ ทะวะละ, 2565 : 23)

จากแนวคิดทั้งหมดสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม และความสามารถอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ถือเป็นความสามารถสำคัญที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ครบถ้วน และเป็นระบบ ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบ มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พร้อมทั้งนำเทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยแบ่งรูปแบบการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพในปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งสิ้น 2,598 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 250 คน และครู 2,348 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน แยกเป็นผู้บริหาร 32 คน และครู 303 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอิงตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีเกณฑ์เลือกตอบ 5 ระดับของลิเคิร์ท

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครูตอบแบบสอบถามโดยคิวอาร์โค้ดผ่านระบบสนับสนุนการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (Smart Area) ซึ่งเก็บกลุ่มตัวอย่างได้ทั้งหมด 335 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และมีผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และตอนที่ 2 เป็นรายการสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1

เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารในการให้สัมภาษณ์ และจากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นในภาพรวม โดยรวม

สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. การแก้ไขปัญหา	3.57	0.58	มาก	4.66	0.45	มากที่สุด	0.304	3
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.54	0.53	มาก	4.73	0.38	มากที่สุด	0.336	1
3. ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	3.88	0.72	มาก	4.69	0.42	มากที่สุด	0.209	5
4. ความรับผิดชอบ	3.56	0.58	มาก	4.70	0.42	มากที่สุด	0.320	2
5. คุณภาพของงาน	3.82	0.63	มาก	4.64	0.45	มากที่สุด	0.215	4
รวม	3.67	0.61	มาก	4.68	0.42	มากที่สุด	0.275	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่สภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เมื่อพิจารณาจากค่าสูงไปหาต่ำ พบว่าเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยแนวทางด้านการแก้ไขปัญหา จำนวน 7 แนวทาง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 6 แนวทาง ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 6 แนวทาง ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 7 แนวทาง และด้านคุณภาพของงาน จำนวน 7 แนวทาง โดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 และ 4.91 ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่าง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความตั้งใจในการปรับปรุงและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฏฐวรินทร์ สุพร (2568) ที่ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดริเริ่มแนวทางใหม่ ๆ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของโกศล

สีสังข์ (2566) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ทั้งรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ความต้องการจำเป็นจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการแก้ไขปัญหา ด้านคุณภาพของงาน และด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ เหตุที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความจำเป็นต่อผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ มาบริหารจัดการสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ตามลำดับ

2. แนวทางสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.1 การแก้ไขปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน พินิจอภิรักษ์ (2564) ที่ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า แก้ปัญหาเป็นภารกิจที่เกิดขึ้นปกติของสถานศึกษาในทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสามารถรับมือและบริหารจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้ปัญหาส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและภารกิจที่รับผิดชอบ หากการตัดสินใจคลาดเคลื่อน หรือการแก้ไขปัญหาไม่สอดคล้องกับหลักวิชาการ อาจก่อให้เกิดความล่าช้าและผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการแก้ปัญหาให้แก่ผู้บริหารและบุคลากร ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความเอื้ออาทร และความสามัคคีภายในองค์กร

2.2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดเก็บ วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการวางแผนตัดสินใจ พร้อมทั้งเปิดรับความคิดเห็นจากผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ทะวะละ (2565) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน และเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา

2.3 ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ นโยบายทางการศึกษา รวมทั้งเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล สีสังข์ (2566) ที่ทำวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ พบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าร่วมการประชุมและการสัมมนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการบริหารสถานศึกษา มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน โดยตัดสินใจในการบริหารงานบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง รอบคอบ และสามารถชี้แจงเหตุผลของการตัดสินใจให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของระวิวรรณ กองกะมุด (2557) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้บริหารมีความเสียสละและอุทิศตนต่อการปฏิบัติงาน มุ่งมั่นดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองและของส่วนรวม

2.5 ด้านคุณภาพของงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างชัดเจน และใช้เป็นแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบติดตาม

ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรพล แสนศิลา (2564) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า คุณภาพของงานในยุคดิจิทัลมีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์และปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงสร้างของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีการนิเทศด้านการจัดการเรียนการสอนการใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ปรับให้เข้ากับหลักสูตรสถานศึกษา ติดตามประเมินผล ปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพถูกต้อง โดยเน้นผลลัพธ์เป็นสำคัญ มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ นำนวัตกรรมมาใช้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก **1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้** ประอบด้วย 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้มากขึ้น 1.2 ควรส่งเสริม สนับสนุน และขยายผลให้สถานศึกษาในสังกัด นำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนารูปแบบให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 1.3 สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการเรียงลำดับความจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และดำเนินการจนครบทุกด้าน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลของการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปใช้เพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในการเสริมสร้างสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แนวทางได้จากการศึกษาครั้งนี้ และควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *สมรรถนะของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็น รวมถึงคุณธรรมที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามที่กำหนด.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

โกศล สีสังข์. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2561). *แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา* กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

จตุพล แสนศิลา. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณัฏฐวรินทร์ สุพร. (2567). สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นาวิน พินิจอภิรักษ์. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(2),328–340.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. (2556, 12 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 156 ง หน้า 47-49.*

ระวิวรรณ กองกะมุด. (2557). วิธีการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สุภาภรณ์ ทะวะละ. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระ กศ.ม.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE LITERACY ON BUSINESS PERFORMANCE TOWARD SMES SERVICES SECTOR IN UPPER-UPPER-NORTHERN THAILAND: THE MEDIATING ROLE OF COMPETITIVENESS*

Pongsiri Kamkankaew[1], Rachan Arree[2], Irin Somboon[3], Nichaporn Varith[4] and Araya Khonrang[5]

[1]North-Chiang Mai University, Thailand

[2-5]Independent Researcher, Thailand

Corresponding Author's Email: Kpongsiri85@gmail.com

Received 14 March 2026; Revised 18 March 2026; Accepted 20 March 2026

Abstract

This study examines the indirect influence of artificial intelligence (AI) literacy on business performance of SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand, with competitiveness as a mediator variable. The population is SMEs in eight provinces, and the unit of analysis is the business owner or manager. The sample size is 400 firms. The study uses proportionate stratified random sampling by province and simple random sampling within each province. Data are collected by a structured questionnaire in both online and paper formats. All items use a five-point Likert scale. A pilot test with 30 cases shows acceptable reliability, with internal consistency values between 0.731 and 0.796. Data analysis uses descriptive statistics, correlation, and hierarchical multiple

Citation:

* Pongsiri Kamkankaew, Rachan Arree, Irin Somboon, Nichaporn Varith and Araya Khonrang. (2026). The Impact Of Artificial Intelligence Literacy On Business Performance Toward Smes Services Sector In Upper-Upper-Northern Thailand: The Mediating Role Of Competitiveness. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 165-185.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

regression to test direct and indirect effects. The mediation test shows that competitiveness has a significant mediating role between AI literacy and business performance. The Sobel test is 1.116 with p = 0.032, which supports the mediation hypothesis. Path results also show that AI literacy positively affects competitiveness (β = 0.379), and competitiveness positively affects business performance (β = 0.446). The direct effect of AI literacy on business performance decreases from β = 0.408 to β = 0.239 when competitiveness is included, which indicates partial mediation. This means AI literacy improves business performance both directly and through higher competitiveness. The study recommends that SME support programs and firms should develop practical AI literacy skills and apply them in daily work to strengthen competitiveness and improve performance outcomes.

Keywords: artificial intelligence literacy, competitiveness, business performance, SMEs, service sector

Introduction

Small and medium-sized enterprises (SMEs) play an important role in the Thai economy. They create jobs, support income generation, and contribute to national production. According to the Situation Report of SMEs in 2025 by the Office of Small and Medium Enterprises Promotion (OSMEP), SMEs accounted for 34.9% of total GDP in 2024, with medium enterprises contributing 17.8%, small enterprises 14.5%, and micro enterprises 2.6% (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2025). However, SME GDP has not fully returned to the pre-COVID-19 level. This situation shows that SMEs still face many challenges in a changing economic environment. In Upper-Northern Thailand, where the service sector such as tourism, hospitality, and retail is important, SMEs must improve their capabilities to survive and grow.

Artificial intelligence (AI) has become a key technology in the digital era (Kamkankaew et.al, 2025). AI can help firms improve decision-making, customer service, and operational efficiency. However, the successful use of AI depends on the level of AI literacy among business owners and employees. AI literacy refers to the competencies that enable individuals to understand, evaluate, and use AI technologies effectively (Long & Magerko, 2020). Recent studies also show that AI literacy includes awareness, usage, evaluation, and ethics (Wang et al., 2022). Many SMEs still have limited knowledge about AI, especially in developing countries. Without AI literacy, SMEs may not use AI effectively or responsibly. Therefore, AI literacy may become an important intangible resource for SMEs.

From the perspective of competitiveness, firms must develop unique capabilities to gain competitive advantage. Competitiveness at the SME level is related to the ability of a firm to create and sustain competitive advantage in its market (Ceptureanu, 2015). Innovation and differentiation are also important drivers of competitiveness and performance (Inegbedion et al., 2024). In addition, innovation has a positive effect on SME performance, especially when firms improve their existing products and services (Le et al., 2023). In the service sector of Upper-Northern Thailand, competitiveness can be improved by using AI tools for marketing, customer analysis, and service personalization. Thus, AI literacy may not directly increase business performance, but it may improve competitiveness, which then leads to better performance.

Business performance is an important outcome for SMEs. It reflects the firm's ability to generate revenue, profit, and growth. Many studies confirm that innovation capability and strategic orientation influence SME performance (Yahaya & Nadarajah, 2023). In the context of AI adoption, responsible AI literacy can support better technological readiness and sustainable performance (Rahman et al., 2025). However, there is still limited research that examines the indirect effect of AI literacy on business performance through competitiveness,

especially in the SME service sector in Upper-Northern Thailand. Therefore, this study aims to examine the indirect influence of artificial intelligence literacy on business performance, with competitiveness as a mediator variable. This research will contribute to the literature by integrating AI literacy, competitiveness, and performance in one conceptual model and by providing practical implications for SME development in Upper-Upper-Northern Thailand.

Objective

To examine the indirect influence of artificial intelligence literacy on business performance toward SMEs services sector in Upper-Upper-Northern Thailand, with competitiveness as a mediator variable.

Literature review

Business performance

Business performance refers to the ability of a firm to achieve its goals and create value in both financial and non-financial aspects. For SMEs, performance is often measured by sales growth, profit, productivity, and market share. Yahaya and Nadarajah (2023) explain that firm performance is closely related to strategic orientation and the ability of the firm to use its resources effectively. This view is consistent with the idea that SMEs must align their internal capabilities with market needs in order to survive in a competitive environment. In addition, Le et al. (2023) show that innovation has a positive effect on SMEs' performance, especially in improving revenue and value added. Therefore, business performance in SMEs can be seen as the outcome of effective strategy, innovation, and resource management.

Business performance is not only about financial results but also about customer satisfaction, operational efficiency, and long-term growth. Chong (2008) suggests that SMEs should use both financial and non-financial indicators to

measure performance, such as profit, turnover, customer satisfaction, and delivery time. This balanced approach helps SMEs understand their real position in the market. Furthermore, supply chain practices and innovation can also influence SME performance, especially in uncertain environments (Sukati et al., 2023). In the context of artificial intelligence literacy, SMEs that can use digital knowledge and data effectively are more likely to improve decision making, increase efficiency, and strengthen competitiveness. As a result, business performance becomes a reflection of how well SMEs adapt, innovate, and respond to market changes.

Artificial intelligence literacy

Artificial intelligence literacy (AI literacy) refers to the ability of individuals to understand, use, and evaluate AI technologies in daily and business activities. It does not mean that a person must become an AI expert. Instead, it means that a person can properly identify AI systems, use them correctly, and judge their results in a responsible way. Wang, Rau, and Yuan (2022) explain that AI literacy includes four main parts, which are awareness, use, evaluation, and ethics. Awareness means knowing what AI is and where it is used. Use means the ability to operate AI tools. Evaluation means judging whether AI outputs are correct and useful. Ethics means understanding issues such as bias and fairness. AI literacy is also related to digital literacy and daily use of AI tools. In the SME service sector, this literacy helps managers and employees apply AI in marketing, customer service, and decision-making.

AI literacy is important because AI has become a key tool for business competitiveness. In the digital era, AI can support data analysis, customer personalization, and process improvement. However, without enough literacy, firms may not use AI effectively. Rachmatulloh et al. (2025) state that AI literacy supports innovation capability and business sustainability. When SME owners understand how AI works, they can make better decisions and reduce risks in

digital operations. AI literacy also helps firms connect technology with strategy. This ability is very important for SMEs in Upper-Northern Thailand, where many firms are still developing their digital skills.

In addition, AI literacy supports business growth through better customer engagement and marketing performance. Kamkankaew et al. (2024) explain that AI tools such as chatbots, predictive analytics, and personalized recommendations can improve customer experience and increase sales in digital markets. However, to gain these benefits, business owners must understand how to manage AI systems and interpret data correctly. Therefore, AI literacy is not only a technical skill but also a strategic capability. In this study, AI literacy is viewed as a key resource that can indirectly improve business performance through competitiveness. SMEs with higher AI literacy are more prepared to adapt, innovate, and compete in the service sector of Upper-Northern Thailand.

Competitiveness

Competitiveness refers to the ability of a firm to perform better than other firms in the same market. It means that a company can produce goods or services more efficiently and deliver higher value to customers. Chavez et al. (2022) explain that competitiveness is related to a firm's ability to supply products and services more effectively than competitors. Labor productivity and export performance are often used as key indicators to measure competitiveness (Cragg et al., 2020). In manufacturing and service sectors, productivity shows how well a firm uses its resources. As discussed in the literature, productivity has long been linked with competitiveness since the time of Adam Smith, who emphasized the importance of efficiency in production (Dallasega et al., 2018). In the context of SMEs, competitiveness also reflects the firm's ability to survive and grow in global and digital markets.

In addition, competitiveness is strongly connected with digital transformation and technology adoption. Digital technologies help firms improve efficiency, quality, and customer response. Da Silva et al. (2025) show that higher

digital maturity leads to higher productivity and better export results in SMEs. This means that firms with better digital systems can compete more effectively in global supply chains. Porter (1998) also states that competitiveness depends on productivity and the ability to create value. For SMEs in the service sector in Upper-Northern Thailand, competitiveness is important for maintaining customers, improving service quality, and increasing market share. In this study, competitiveness is viewed as a key mechanism that links artificial intelligence literacy with business performance. SMEs that improve their competitiveness through technology and innovation are more likely to achieve better performance outcomes.

Conceptual Framework

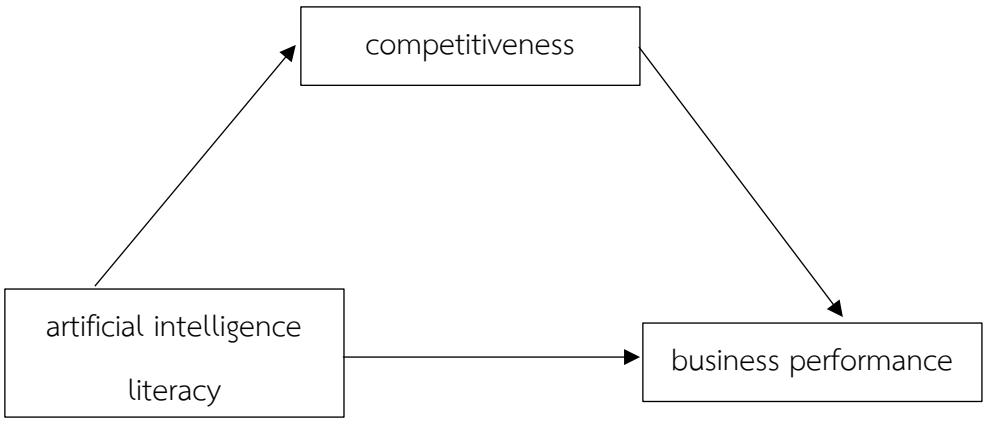


Figure 1 Conceptual Framework

H1 artificial intelligence literacy have an influence on business performance toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand

H2 artificial intelligence literacy have an influence on competitiveness toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand

H3 competitiveness have an influence on business performance toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand

H4 artificial intelligence literacy have an influence on business performance toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand, with competitiveness as a mediator variable.

Methodology

Population and sample size

The population of this study is small and medium enterprises in the service sector in Upper Upper-Northern Thailand. The service sector includes food and beverage services, other personal service activities, wholesale, retail, repair of motor vehicles and motorcycles, and real estate activities. The total number of SMEs in this area is 267,869 firms (Office of Small and Medium Enterprises Promotion, 2025). Chiang Mai has 80,641 firms, Chiang Rai has 54,777 firms, Lampang has 29,241 firms, Phrae has 28,218 firms, Lamphun has 24,998 firms, Nan has 24,409 firms, Phayao has 17,555 firms, and Mae Hong Son has 8,030 firms. The unit of analysis is the business owner or manager because they have knowledge about artificial intelligence literacy, competitiveness, and business performance. The definition of population follows the concept of target population in survey research as explained by Creswell (2014).

The sample size was calculated by using the formula of Yamane (1967) with a 95 percent confidence level and 5 percent error. The calculation from 267,869 firms gives a sample size of 400 firms. The study used proportionate stratified random sampling to ensure that each province was represented based on its number of SMEs. This method helps to reduce sampling bias and increase representativeness as suggested by Cochran (1977). After that, simple random sampling was used in each province to select the SMEs. This sampling method is suitable for quantitative research and supports generalization to the population.

Research instrument

The research instrument in this study was developed based on established scales from previous studies to ensure content validity and theoretical consistency. Artificial intelligence literacy was measured using the concept of awareness, use, evaluation, and ethics adapted from Wang et al. (2022), who developed and validated an AI literacy scale. Competitiveness was measured by adapting indicators related to productivity and competitive advantage from SME competitiveness studies (Wang et al., 2024). Business performance was measured using subjective performance indicators such as operational efficiency, revenue growth, and overall performance, which are commonly used in SME research (Kgakatsi et al., 2024). All items were measured using a five-point Likert scale from 1 = strongly disagree to 5 = strongly agree. Before data collection, the questionnaire was reviewed by three experts in SME research and digital business to ensure clarity and relevance. A pilot test was conducted with 30 SME owners in the service sector in Upper-Northern Thailand. Reliability was tested using Cronbach's alpha, and all constructs showed acceptable values between 0.731 to 0.796, which indicates good internal consistency (Hair et al., 2019). Composite reliability values were also above 0.70, which confirms that the instrument is reliable and suitable for further analysis.

Data collecting

Data were collected by using a structured questionnaire survey. The population of this study was small and medium enterprises in the service sector in Upper Northern Thailand. The service sector included food and beverage services, other personal service activities, wholesale, retail, repair of motor vehicles and motorcycles, and real estate activities. The unit of analysis was the business owner or manager because they had knowledge about artificial intelligence literacy, competitiveness, and business performance. The definition of population followed the concept of target population in survey research as

explained by Creswell (2014). The sample size was 400 firms. The study used proportionate stratified random sampling to ensure that each province was represented based on its number of SMEs. The questionnaires were distributed to the selected firms by both online and paper formats. The researcher contacted the owners or managers directly and asked for their voluntary participation. This sampling method was suitable for quantitative research and supported generalization to the population.

Data analysis

Data analysis in this study is conducted using hierarchical multiple regression analysis. This method is suitable for testing both direct and indirect relationships among variables in line with the research objectives. First, descriptive statistics are used to explain the basic characteristics of the data, such as mean and standard deviation. Then, correlation analysis is applied to examine the relationship among artificial intelligence literacy, competitiveness, and business performance. After that, hierarchical multiple regression analysis is used in step-by-step order. In the first step, control variables are entered into the model. In the second step, artificial intelligence literacy is added to test its direct effect on business performance. In the third step, competitiveness is added to test the mediation effect. The change in R-square and beta coefficients are considered to explain the influence of each variable in the model.

Result

Results of the normality test of the data.

Table 1 Results of the normality test of the data

Variable	Mean	S.D.	SK	KU
artificial intelligence literacy (AIL)	3.43	0.761	-0.949	0.421
Competitiveness (CMN)	3.53	0.792	-1.379	2.715
business performance (BUP)	3.42	0.742	-1.046	2.548

Table 1 shows the results of the normality test of the data. The mean of artificial intelligence literacy (AIL) is 3.43 with S.D. = 0.761. The skewness (SK) is -0.949 and the kurtosis (KU) is 0.421. The mean of competitiveness (CMN) is 3.53 with S.D. = 0.792. The SK is -1.379 and the KU is 2.715. The mean of business performance (BUP) is 3.42 with S.D. = 0.742. The SK is -1.046 and the KU is 2.548. The values of skewness are between -2 and +2. The values of kurtosis are between -3 and +3. This result shows that the data are normally distributed. The data meet the basic assumption for further analysis such as structural equation modeling. According to Hair et al. (2019), if skewness and kurtosis are within the acceptable range, the data can be considered normal.

Results of the linear relationship test among variables

Table 2 Results of the linear relationship test among variables

	BUP	AIL	CMN	Tolerance	VFI
BUP	1.000				
AIL	0.616**	1.000		0.686	1.540
CMN	0.623**	0.776**	1.000	0.766	1.463

Note: ** indicates statistical significance at the 0.01 level.

Table 2 shows the results of the linear relationship test among variables. Artificial intelligence literacy (AIL) has a positive relationship with business performance (BUP) ($r = 0.616$, $p < 0.01$). Competitiveness (CMN) also has a positive relationship with business performance ($r = 0.623$, $p < 0.01$). In addition, artificial intelligence literacy has a strong positive relationship with competitiveness ($r = 0.776$, $p < 0.01$). All relationships are significant at the 0.01 level. The tolerance values are 0.686 and 0.766. The VIF values are 1.540 and 1.463. The VIF values are lower than 5. This result shows that there is no multicollinearity problem.

The variables have linear relationships and are suitable for further analysis. According to Hair et al. (2019), correlation values should not be too high and VIF should be less than 5 to confirm that multicollinearity is not a serious problem.

Hypothesis testing results

Based on the research objectives, this study aims to the indirect influence of artificial intelligence literacy on business performance toward SMEs services sector in Upper-Upper-Northern Thailand, with competitiveness as a mediator variable. The results of this research are presented below.

The first step of the analysis

The results of the first step analysis support Hypothesis 1, which proposes that artificial intelligence literacy has an influence on business performance toward SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand. The analysis shows that artificial intelligence literacy has a positive and significant effect on business performance. The regression coefficient is b = 0.202 and the standardized coefficient is β = 0.408. The t-value is 8.684 and the significance level is $p < 0.05$. This result shows that the relationship is statistically significant. The model shows a strong correlation value (R = 0.677). The R-square is 0.459. This means that artificial intelligence literacy can explain 45.9 percent of the variance in business performance. Therefore, Hypothesis 1 is supported.

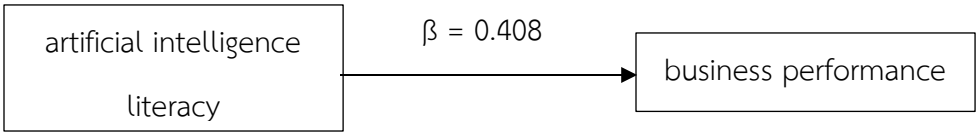


Figure 2 The first step of the analysis

The second step of the analysis

The results of the second step of the regression analysis support Hypothesis 2, which states that artificial intelligence literacy has an influence on

competitiveness toward SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand. The findings show that artificial intelligence literacy has a positive and significant effect on competitiveness. The regression coefficient is b = 0.195 and the standardized coefficient is β = 0.379. The t-value is 8.435 and the significance level is $p < 0.05$. This result confirms that the relationship is statistically significant. The model shows a correlation value of R = 0.666. The R-square is 0.444 and the adjusted R-square is 0.438. This means that artificial intelligence literacy can explain 44.4 percent of the variance in competitiveness. Therefore, Hypothesis 2 is supported by the empirical results.

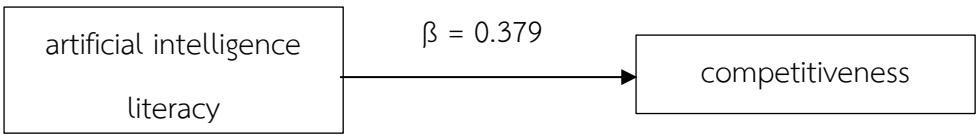


Figure 3 The second step of the analysis

The third step of the analysis

The results of the third step of the regression analysis support Hypothesis 3, which states that competitiveness has an influence on business performance toward SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand. The findings show that competitiveness has a positive and significant effect on business performance. The regression coefficient is b = 0.327 and the standardized coefficient is β = 0.446. The t-value is 4.067 and the significance level is $p < 0.05$. This result shows that the relationship is statistically significant. The model shows a correlation value of R = 0.395. The R-square is 0.156 and the adjusted R-square is 0.147. This means that competitiveness explains 15.6 percent of the variance in business performance. Therefore, Hypothesis 3 is supported by the empirical results.

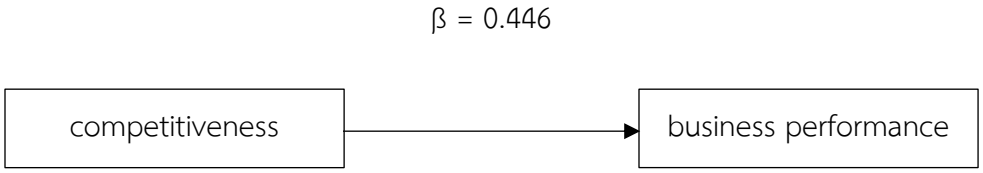


Figure 4 The second step of the analysis

The fourth step of the analysis

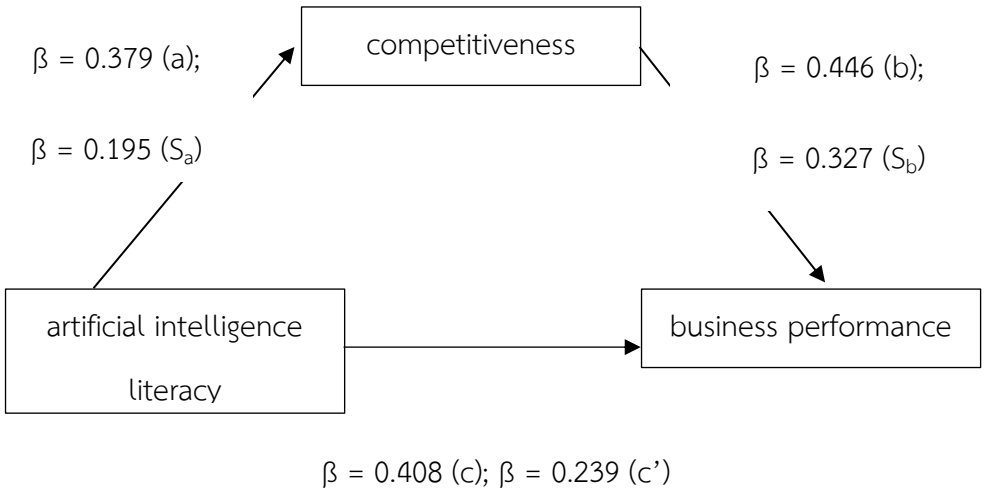


Figure 5 The fourth step of the analysis

The results of the mediator variable test show that competitiveness plays a significant mediating role in the relationship between artificial intelligence literacy and business performance. The Sobel test value is 1.116, and the p-value is 0.032. The p-value is lower than the 0.05 level. This result shows that the indirect effect is statistically significant. Therefore, Hypothesis 4 is supported. Artificial intelligence literacy has an indirect influence on business performance through competitiveness in SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand. This finding is consistent with the concept of mediation analysis

proposed by Baron and Kenny (1986), which explains that a mediator variable can transmit the effect of an independent variable to a dependent variable.

In addition, the path analysis results show that artificial intelligence literacy has a positive effect on competitiveness (β = 0.379). Competitiveness also has a positive effect on business performance (β = 0.446). The direct effect of artificial intelligence literacy on business performance decreases from β = 0.408 to β = 0.239 when competitiveness is included in the model. This result indicates partial mediation. It means that artificial intelligence literacy influences business performance both directly and indirectly through competitiveness. This finding is in line with mediation testing principles explained by Preacher and Hayes (2008), who state that a significant indirect effect supports the mediating role of the variable.

Table 3 Results of Hypothesis Testing

Hypothesis	Hypothesis Testing
H1 artificial intelligence literacy have an influence on business performance toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand	Accepted
H2 artificial intelligence literacy have an influence on competitiveness toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand	Accepted
H3 competitiveness have an influence on business performance toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand	Accepted
H4 artificial intelligence literacy have an influence on business performance toward SMEs services sector in Upper-Northern Thailand, with competitiveness as a mediator variable.	Accepted

Discussion

The results of this study show that competitiveness plays a significant mediating role between artificial intelligence literacy and business performance. The Sobel test shows a value of 1.116 with a p-value of 0.032, which is lower than 0.05. This means that the indirect effect is statistically significant. Therefore, Hypothesis 4 is supported. Artificial intelligence literacy has an indirect influence on business performance through competitiveness in SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand. This finding follows the concept of mediation by Baron and Kenny (1986), who explain that a mediator can transmit the effect of an independent variable to a dependent variable. In addition, the direct effect of artificial intelligence literacy on business performance decreases when competitiveness is added to the model. This result shows partial mediation. It supports the idea of Preacher and Hayes (2008) that a significant indirect effect confirms the mediating role of a variable.

The path analysis also shows that artificial intelligence literacy has a positive effect on competitiveness (β = 0.379). Competitiveness also has a positive effect on business performance (β = 0.446). These results mean that SMEs with higher AI literacy are more competitive. When SMEs are more competitive, they can improve sales, profit, and market share. This result is consistent with the idea that firm performance depends on effective use of internal resources and strategy (Yahaya & Nadarajah, 2023). It also supports the view that innovation improves SME performance (Le et al., 2023). AI literacy helps SME owners understand and use AI tools such as data analysis and customer systems. This ability improves service quality and efficiency. As Porter (1998) explains, competitiveness depends on productivity and value creation. Therefore, AI literacy becomes an important capability that supports competitiveness and performance.

In the context of Upper Northern Thailand, many SMEs are still developing their digital skills. AI literacy can help them adapt to digital change and improve their strategic decisions. Wang et al. (2022) explain that AI literacy includes awareness, use, evaluation, and ethics. When SME owners understand these elements, they can use AI more effectively. This result also supports Rachmatulloh et al. (2025), who state that AI literacy supports innovation and sustainability. In addition, Kamkankaew et al. (2024) show that AI tools can improve marketing and customer experience. Therefore, this study confirms that AI literacy is not only a technical skill but also a strategic resource. It helps SMEs build competitiveness, and competitiveness leads to better business performance in the service sector.

Recommendation

Recommendation for SMEs services sector in Upper-Northern Thailand

The results show that competitiveness is an important mediator between artificial intelligence literacy and business performance in SMEs in the service sector in Upper Northern Thailand. Therefore, SME owners should focus on improving their AI literacy as a strategic priority. They should learn how to use AI tools for data analysis, customer management, and online marketing. Training programs and workshops should be organized by local government and business associations to support this learning. When SME owners increase their AI literacy, they can improve their competitiveness. Higher competitiveness will help them increase sales, profit, and market share in a competitive service market.

SMEs should also integrate AI literacy into their business strategy. AI should not be used only for daily tasks, but also for planning and decision making. Owners should use AI to study customer behavior, forecast demand, and improve service quality. This action will increase productivity and create more

value for customers. When SMEs can create higher value, they can build stronger competitive advantage. This step follows the finding that competitiveness has a strong positive effect on business performance. Therefore, developing AI literacy together with strategic planning is very important for sustainable growth.

In the context of Upper Northern Thailand, many SMEs still have limited digital skills. Public and private sectors should cooperate to provide continuous support. Universities, training centers, and government agencies can offer simple and practical AI courses for SME owners. Financial support and digital infrastructure should also be improved. SME owners should also consider ethical use of AI and data protection. When AI literacy is developed in a responsible way, SMEs can improve innovation and long-term sustainability. As a result, SMEs in the service sector can strengthen their competitiveness and achieve better business performance in the future.

Recommendation for academia and future research

This study gives important recommendations for academia and future research. First, academic institutions should include artificial intelligence literacy in business and management programs, especially for SME development. Universities can design short courses and training programs that focus on AI awareness, use, evaluation, and ethics. This can help future entrepreneurs build competitiveness through digital skills. Second, future research should test this model in other regions of Thailand and in other sectors to compare the results. Researchers can also use longitudinal data to study long-term effects of AI literacy on competitiveness and performance. In addition, future studies may examine other mediator or moderator variables such as innovation capability, digital strategy, or organizational culture. This can help develop a deeper understanding of how AI literacy improves business performance. Finally, researchers should apply advanced methods such as SEM with larger samples to confirm the mediation effect in different contexts. These directions can extend academic knowledge and support SME development in the digital era.

References

Ceptureanu, S. I. (2015). Competitiveness of SMEs. *Business Excellence and Management*, 5(2), 55–67.

Chavez, R., Yu, W., Jacobs, M. A., & Feng, M. (2022). Supply chain integration and competitiveness in SMEs. *International Journal of Operations & Production Management*, 42(3), 1–20.

Chong, H. G. (2008). Measuring performance of small-and-medium sized enterprises: The grounded theory approach. *Journal of Business and Public Affairs*, 2(1), 1–10.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Cragg, P., Caldeira, M., & Ward, J. (2020). IT management sophistication and SME competitiveness. *Information & Management*, 57(5), 103–120.

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

da Silva, A., Almeida, I. D., Dionisio, A., Rabadão, C., & Capela, C. (2025). How digital technologies enhance competitiveness in manufacturing SMEs. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(103), 1–25.

Dallasega, P., Rauch, E., & Linder, C. (2018). Industry 4.0 as an enabler of productivity and competitiveness. *Procedia Manufacturing*, 23, 87–92.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning..

Inegbedion, H. E., Thikan, P. R., David, J. O., Ajani, J. O., & Peter, F. O. (2024). Small and medium enterprise (SME) competitiveness and employment creation: The mediating role of SME growth. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 11.

Kamkankaew, P., Thanitbenjasith, P., Sribenjachot, S., Phattarowas, V., Thanin, P., & Khumwongpin, S. (2025). The Future of Digital Marketing: What Lies Ahead?. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews,* 5(2), 1-28.

Kamkankaew, P., Thanitbenjasith, P., Sribenjachot, S., Sanpatanon, N., Phattarowas, V., & Thanin, P. (2024). How artificial intelligence is helping businesses grow and thrive: The transformative role of artificial intelligence in Thai B2C digital marketing. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews*, 4(1), 137–164.

Kgakatsi, M., Galeboe, O. P., Molelekwa, K. K., & Thango, B. A. (2024). The impact of big data on SME performance: A systematic review. *Businesses*, 4, 632–695.

Le, D. V., Le, H. T. T., Pham, T. T., & Vo, L. V. (2023). Innovation and SMEs performance: Evidence from Vietnam. *Applied Economic Analysis*, 31(92), 90–108.

Long, D., & Magerko, B. (2020). What is AI literacy? Competencies and design considerations. *Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1–16.

Office of Small and Medium Enterprises Promotion (OSMEP). (2025). *Situation report of SMEs in 2025.*

Porter, M. E. (1998). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance.* Free Press.

Rachmatulloh, B., Herdiana, B. N. D., Fitriyah, & Retnasih, N. R. (2025). The influence of digital trust and artificial intelligence literacy on business sustainability: The mediating role of innovation capability. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 25(10), 484–501.

Rahman, A. L. A., Ishak, W. I., Aziz, M. A. A., Arif, Z., Salleh, S. M., & Rahman, A. L. A. (2025). Responsible AI literacy's role in ethical, transparent, and sustainable AI adoption in SMEs. *In Proceedings of the 3rd International Conference on Business, Finance, Management and Economic (BizFAME 2024) (Advances in Economics, Business and Management Research*, Vol. 347).

Sukati, I., Ba Awain, A. M. S., & Ismaeel, R. I. (2023). The role of supply chain innovation for new normal on the relationship between SCM practices and SMEs performance. *International Journal of Information Systems and Supply Chain Management*, 16(1), 1–15.

Wang, B., Rau, P. L. P., & Yuan, T. (2023). Measuring user competence in using artificial intelligence: validity and reliability of artificial intelligence literacy scale. *Behaviour & information technology*, 42(9), 1324-1337.

Wang, S., Gao, M., & Zhang, H. (2024). Strengthening SMEs competitiveness and performance via industrial internet: Technological, organizational, and environmental pathways. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 1366.

Wang, Y., et al. (2022). Artificial intelligence literacy scale: Development and validation. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 4, 100126.

Yahaya, H. D., & Nadarajah, G. (2023). Determining key factors influencing SMEs' performance: A systematic literature review and experts' verification. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2251195.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.

THE STABILIZING ROLE OF THE HOUSEHOLD SECTOR IN THE THAI SAVINGS BOND MARKET: AN EMPIRICAL ANALYSIS*

Rachata Juthaphiw[1] and Watsana Atsalikorn[2]

[1]Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Suvarnbhumi, Thailand

[2]Humanities and Social Sciences,Thepsatri Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: rachata.j@rmutsb.ac.th

Received 26 February 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 2 April 2026

Abstract

The structural composition of the investor base is a critical determinant of sovereign bond market stability, particularly in emerging economies exposed to global capital flow volatility. Although conventional literature highlights the liquidity offered by institutional investors, the stabilizing capacity of domestic households is inadequately explored. This study empirically examines the household sector's role in the Thai savings bond market from January 2017 to the present, with the objective of quantifying its impact on market stability and growth. Utilizing monthly time-series data from the Bank of Thailand, the research employs a 12-month rolling standard deviation model to assess comparative volatility and an Ordinary Least Squares (OLS) regression to determine the statistical determinants of market size.

The empirical findings indicate that the household sector is the predominant market force, representing an average of 88.31% of total outstanding bonds. The analysis reveals a notable stability differential: the

Citation:

* Rachata Juthaphiw and Watsana Atsalikorn. (2026). The Stabilizing Role Of The Household Sector In The Thai Savings Bond Market: An Empirical Analysis. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 186-206.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

household sector demonstrates a volatility profile (SD = 4.81) that is roughly 2.3 times lower than that of the institutional and foreign sectors (SD = 11.13). This discovery substantiates the Preferred Habitat Theory in an emerging market context, depicting retail investors as *safety-seekers* with inelastic demand rather than speculative traders. Furthermore, regression analysis confirms that household demand is the primary determinant of market expansion (R-Squared = 0.826), with a significant elasticity coefficient of 0.80. The research concludes that the household sector operates as a *Stabilizing Anchor* for public debt. Therefore, it advises that policymakers establish *Direct-to-Household* digital issuance channels to capitalize on this robust demand as a strategic economic safeguard against external financial vulnerabilities and capital flight threats.

Keywords: Savings Bond, Household Sector, Stabilizing Anchor, Public Debt Management

Introduction

Background and Significance of the Problem

Public debt management is essential for macroeconomic stability, especially in emerging market economies such as Thailand. The configuration of the government bond market influences both the state's borrowing costs and the financial system's resilience to external shocks (Anderson et al., 2010). Historically, academic studies and public policy discussions have primarily focused on the impact of institutional investors—such as commercial banks, insurance companies, and foreign portfolio investors—as the main factors influencing bond market liquidity and yield variations. These actors, while crucial, are frequently marked by heightened sensitivity to global interest rate variations and changes in risk sentiment, resulting in potential capital flow volatility (Ebeke & Lu, 2015)

However, in recent years, the Thai government bond market has witnessed a significant structural shift, specifically within the *Savings Bond* segment. Data from the Bank of Thailand (2025) reveals a significant and steady accumulation of government debt securities by the Household Sector. In contrast to institutional investors who engage in active trading based on arbitrage opportunities and mark-to-market constraints, household investors are theoretically regarded as "buy-and-hold" investors motivated by capital preservation and consistent income, in alignment with the behavioral frameworks outlined in Household Finance literature (Campbell, 2006).

Notwithstanding the increasing prominence of retail investors, there is a dearth of empirical research that explicitly measures the stabilizing function of the household sector. Most existing research, including Andritzky (2012), examine the general "domestic investor" category without differentiating the behavioral diversity between individual savers and financial institutions. This gap ignores the effects of the Preferred Habitat Theory, which asserts that different investor classes have distinct preferences for specific maturities (Vayanos & Vila, 2021). Policymakers face challenges in designing lending instruments that enhance market stability without understanding the distinct volatility patterns and effects of the family sector. This study empirically investigates the stabilizing role of the household sector in the Thai savings bond market from 2017 to the present.

To bridge this gap, this study empirically investigates the stabilizing role of the household sector in the Thai savings bond market from 2017 to the present. Specifically, this research aims to address three fundamental questions: *first*, to what extent does the household sector characterize the market structure and dominance relative to other investor classes? Second, is the household sector sufficiently variable to be empirically classified as a stabilizing anchor for the public debt portfolio? What is the statistical significance of the household sector's impact on the total growth of the savings bond market? This study aims

to deliver evidence-based insights for enhancing public debt management strategies within a changing financial environment by addressing these questions.

Objectives

Consistent with the research questions, the specific objectives of this study are:

1. To analyze the market share and structural composition of savings bond holders in Thailand from 2017 to present.

2. To empirically compare the volatility (measured by the standard deviation of monthly growth rates) of household holdings against other investor sectors to assess their role as a market stabilizer.

3. To quantify the statistical influence of household sector holdings on total market outstanding using regression analysis.

Research Contribution

This research makes important contributions to the development of academic knowledge and policy:

This research offers empirical evidence from an emerging market context that substantiates the Preferred Habitat Theory (Vayanos & Vila, 2021). This challenges the traditional emphasis on institutional demand by illustrating that households function as a segmented market force with reduced volatility, thereby enhancing the body of knowledge in public finance established by Burger and Warnock (2006).

The findings present practical recommendations for the Public Debt Management Office (PDMO). By illustrating that consumers are more reliable investors, the government can justify shifting its issuing strategy to "Direct-to-Retail" channels to alleviate the "sudden stop" concerns associated with foreign capital in the sovereign debt market (Ebeke & Lu, 2015).

Literature Review

The theoretical frameworks and empirical literature relevant to public debt management, investor behavior, and financial stability. It begins by establishing the macroeconomic rationale for domestic debt issuance through the lens of fiscal policy and debt sustainability. That subsequently applies the Preferred Habitat Theory to delineate the behavior of the household sector and analyzes empirical evidence contrasting the volatility of domestic and international investors in emerging nations. The section concludes by highlighting the research gap concerning the particular role of households in the Thai bond market.

Fiscal Policy and the Sustainability of Public Debt

Fiscal policy functions as a principal tool for macroeconomic stabilization, especially in developing economies confronting exogenous shocks. The Keynesian approach posits that governments employ deficit financing to invigorate aggregate demand during economic recessions (Blanchard, 2019). The accumulation of public debt necessitates a robust Public Debt Management (PDM) plan to ensure long-term fiscal sustainability.

The Theory of Optimal Debt Management, as articulated by Missale (1997), asserts that the government's aim extends beyond only minimizing borrowing costs to including mitigating the risks associated with the debt portfolio. A fundamental element of this risk management is the diversification of the creditor base. Panizza (2008) contends that a substantial dependence on external debt (denominated in foreign currency) renders the fiscal stance vulnerable to exchange rate fluctuations and capital flight, a phenomenon referred to as "Original Sin."

Consequently, transitioning from external to domestic financing constitutes a strategic fiscal policy decision. By issuing debt to domestic entities, particularly the household sector, the government mitigates its susceptibility to external shocks and aligns fiscal responsibilities with the local currency earnings of its populace. This

technique converts public debt from a liability into a secure asset that bolsters domestic financial stability (Reinhart & Rogoff, 2011).

Theoretical Framework: The Preferred Habitat Theory

This study employs the Preferred Habitat Theory, initially introduced by Modigliani and Sutch (1966) and recently formalized by Vayanos and Vila (2021). to analyze the behavior of domestic investors. The argument suggests that investors have distinct preferences for specific maturities influenced by their liabilities, legal constraints, or risk profiles. Unlike arbitrageurs who trade along the yield curve to maximize profits, "preferred-habitat" investors demonstrate relative price inelasticity and generally hold assets until maturity.

Within the framework of this study, the household sector functions as a separate environment Campbell (2006), asserts that household investment behavior is predominantly influenced by risk aversion, liquidity requirements, and life-cycle savings objectives rather than short-term speculative profits. Consequently, households are less predisposed to engage in high-frequency trading or panic selling amid market turmoil compared to institutional investors who face mark-to-market limitations. This theoretical framework argues households can serve as a stabilizing force inside the financial system.

Investor Base and Market Volatility in Emerging Markets

Empirical evidence suggests a strong correlation between the composition of the investor base and bond market volatility. Ebeke and Lu (2015) investigated the impact of foreign holdings on local currency bond yields in emerging markets. Their findings show that while foreign participation increases liquidity, it also significantly increases yield volatility, particularly during global financial crises. They argue that an overreliance on foreign investors makes sovereign debt markets susceptible to sudden stoppage threats.

Consequently, domestic investors are often regarded as an insurance policy against external economic problems. Andritzky (2012) analyzed the

composition of government bondholders in G20 countries and found that a robust domestic investor base, comprising institutional and retail investors, is associated with less bond yield volatility. This supports the concept that domestic agents, particularly those with long-term investment outlooks, act as a "stabilizing anchor" amid reversals of foreign capital flows (Andritzky, 2012).

Developing Local Currency Bond Markets

The establishment of a robust and varied local currency bond market is crucial for mitigating currency mismatches and financial instability in emerging economies (Burger & Warnock, 2006). Early literature highlighted the development of institutional demand, including pension funds and insurance companies; however, recent trends in Asia reveal a growing importance of direct retail engagement. Gyntelberg et al. (2006) emphasized that expanding the investor base to incorporate retail investors can bolster market resilience by diversifying funding sources, thus diminishing dependence on unstable bank financing.

Research Gap

Although existing literature recognizes the significance of domestic investors (Andritzky, 2012; Ebeke & Lu, 2015) and distinct investor habitats (Vayanos & Vila, 2021), there is a paucity of research that specifically isolates and quantifies the stabilizing function of the household sector apart from domestic financial institutions. Most studies consolidate these groups, neglecting the distinct "buy-and-hold" behavior of individual savers. This study seeks to address this gap by empirically analyzing the Thai savings bond market, with particular emphasis on the household sector's role in market stability utilizing sophisticated statistical techniques.

Conceptual Framework

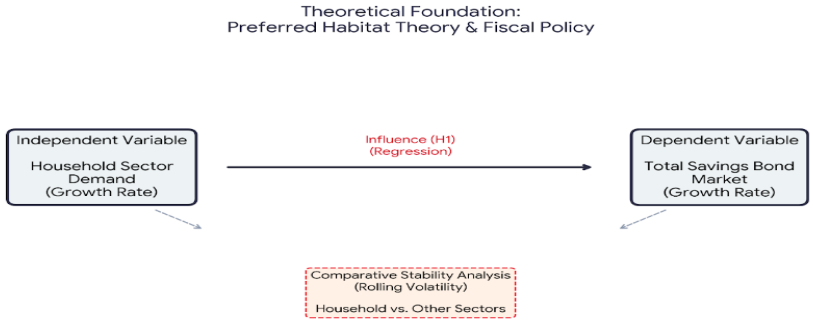


Figure 1 Conceptual Framework

Methodology

The research design, data collection methods, and statistical frameworks utilized to examine the stabilizing function of the household sector in the Thai savings bond market. The methodology is organized into three primary sections: data description, variable transformation, and the econometric models utilised for volatility and regression analysis.

Data Collection and Description

To ensure the reliability and accuracy of the empirical analysis, this study utilizes secondary data sourced directly from the Bank of Thailand (BOT).

Data Frequency: Monthly time-series data.

Observation Period: January 2017 to Present (providing over 100 observations, sufficient for statistical inference).

Scope of Study: The analysis focuses on the "Savings Bond" segment of public debt. The investor base is categorized into two primary groups for comparative analysis:

The Household Sector: Defined as holdings by households and non-profit institutions serving households.

Other Sectors: Defined as the aggregate holdings of financial institutions, non-financial corporations, the central government, and foreign residents.

Variable Transformation

Financial time-series data typically exhibit non-stationarity (e.g., trends), which can lead to spurious regression results. To address this and to interpret the results in terms of "growth" and "elasticity," the raw outstanding values are transformed into Logarithmic Growth Rates (Log-difference).

The monthly growth rate (r_t) for each sector is calculated as:

$$r_t = (In(P_t) - In(P_{t-1})) \times$$

Where:

r_t represents the percentage growth rate at month *t.*

P_t represents the outstanding value (position) at month *t.*

P_{t-1} represents the outstanding value at the previous month.

ln denotes the natural logarithm.

Analytical Framework

Stability Analysis (Rolling Volatility Model) To test the hypothesis that the household sector acts as a stabilizing anchor, this study employs a Rolling Standard Deviation approach. This method captures the time-varying nature of risk and allows for a dynamic comparison of stability between households and other investors.

The volatility σ_t is calculated using a 12-month rolling window to account for annual seasonality:

$$\sigma_t = \sqrt{\frac{1}{N-1}\sum_{i=0}^{N-1}(r_{t-i} - \bar{r}_t)^2}$$

Where:

σ_t is the volatility (standard deviation) at time *t.*

N is the window size (set to 12 months).

r_{t-i} is the growth rate in the prior i months.

$\bar{r}_t$ is the moving average of growth rates over the window.

Interpretation: A lower σ_t indicates higher stability and less sensitivity to market shocks.

Determinants of Market Growth (OLS Regression Model) To quantify the magnitude of the household sector's influence on the total market, a Simple Linear Regression model is estimated using the Ordinary Least Squares (OLS) method.

The regression equation is specified as follows:

$$\Delta\, In\,(Total_t) = \beta_0 + \beta_1 \Delta\, In\,(Householld_t) + \epsilon_t$$

Where:

Δ In $(\mathrm{Total_t})$ is the growth rate of total savings bonds outstanding (Dependent Variable).

Δ In $(\mathrm{Householld_t})$ is the growth rate of household sector holdings (Independent Variable).

β_0 is the intercept term.

β_1 is the coefficient of interest, representing the elasticity or the degree of influence.

ϵ_t is the error term.

Hypothesis Testing:

$H_0 : \beta_1 = 0$ (Household growth has no significant influence on the market).

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ (Household growth significantly influences the market).

If β_1 is statistically significant $(p < 0.05)$ and close to 1, it implies that the household sector is the primary driver of market direction.

Model Validation

To ensure the robustness of the regression results, the model undergoes standard diagnostic tests, including the Jarque-Bera test for normality of residuals to confirm the distributional properties of the data, and the analysis of R-squared (R^2) to measure the goodness of fit.

Results

The statistical findings obtained from the analysis of the Thai savings bond market data from January 2017 to the present. The results are categorized into three sections: descriptive statistics, comparative volatility analysis, and regression analysis.

Descriptive Statistics

Table 1 provides a summary of the distributional characteristics of the monthly growth rates (log-difference) for both the Total Savings Bond Market and the Household Sector.

Table 1 Descriptive Statistics of Monthly Growth Rates

Variable	Obs.	Mean (%)	Std. Dev.	Min (%)	Max (%)	Skewness	Kurtosis	JB Prob.
Total Bond Growth	105	1.231	4.339	-16.723	18.587	0.852	8.729	0.000***
Household Growth	105	1.106	4.908	-21.685	20.283	0.216	9.344	0.000***

Note: *** indicates statistical significance at the 0.01 level. The Jarque-Bera (JB) test rejects the null hypothesis of normality, indicating a leptokurtic distribution (fat tails) common in financial time series.

The data reveals that the Total Bond Market grew at an average monthly rate of 1.23%, while the Household Sector grew at 1.11%. Both series exhibit high kurtosis values (Total: 8.73, Household: 9.34), significantly exceeding the normal distribution threshold of 3. This indicates a leptokurtic distribution,

characterized by "fat tails" or the presence of outliers, which corresponds to the sporadic nature of bond issuance periods. The Jarque-Bera test confirms non-normality at the 1% significance level for both variables.

Figure 2 Monthly Growth Rates of Savings Bonds (Jan 2017 – Present)

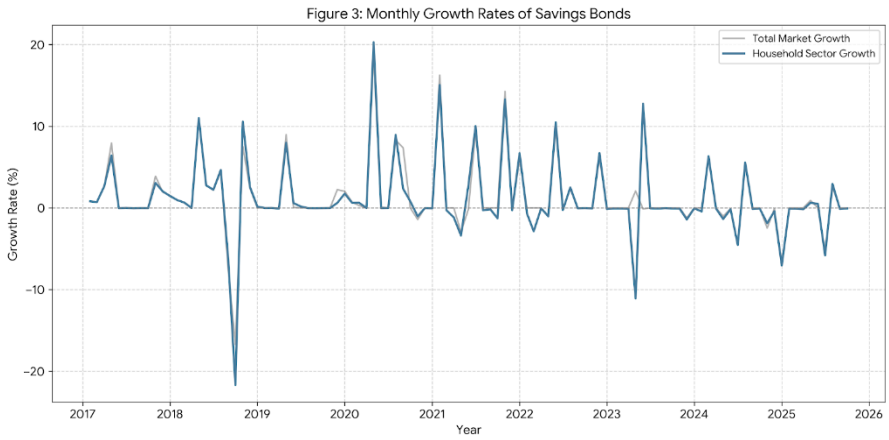


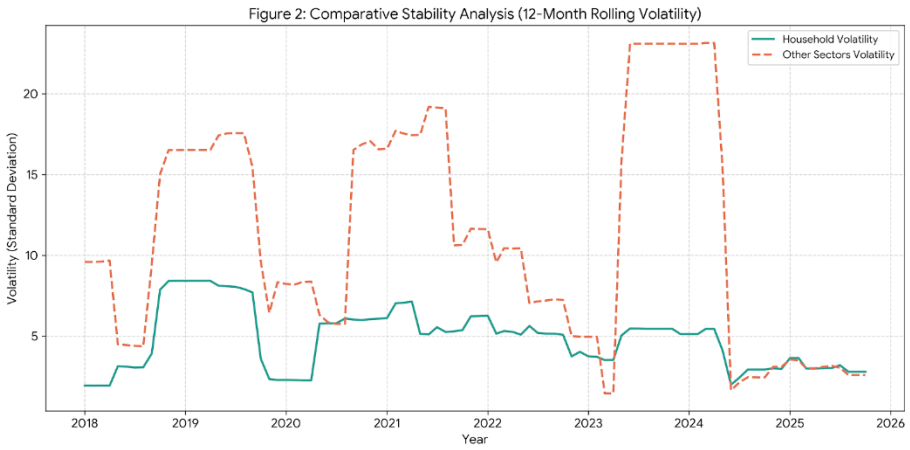
Figure 2 visualizes the monthly growth rates of both the total market (gray line) and the household sector (blue line). The plot reveals a pattern of distinct spikes, corresponding to the sporadic nature of government bond issuance periods.

Observation: While the household sector exhibits similar timing in its growth spikes to the total market (confirming its role as the primary driver), the magnitude of its fluctuations is generally consistent with the market trend.

Non-Normality: The visible sharp peaks and deep troughs in the graph visually corroborate the high Kurtosis values reported in Table 1, confirming that the data follows a non-normal, leptokurtic distribution. This necessitates the use of robust statistical methods (like the Rolling Volatility used in Section 4.2) rather than simple variance analysis.

Comparative Stability Analysis To assess the relative stability of investor groups, the study calculated the 12-month rolling standard deviation (volatility) for the Household Sector versus Other Sectors.

Figure 3 Comparative Stability Analysis (12-Month Rolling Volatility)



As llustrated in Figure 3, the volatility trajectory of the Household Sector (Green Line) consistently remains below that of Other Sectors (Red Dashed Line). The average volatility for the Household Sector is 4.81, compared to 11.13 for Other Sectors. This empirical evidence demonstrates that household holding patterns are significantly less volatile than those of financial institutions and foreign investors over the observed period.

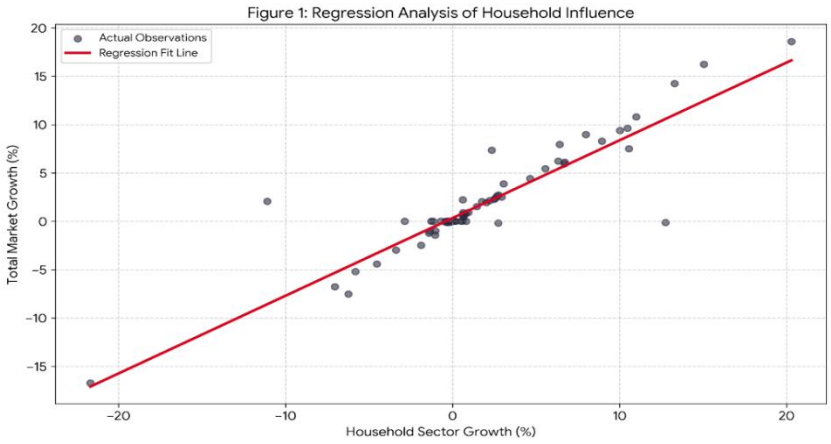
Regression Analysis Findings

A Simple Linear Regression (OLS) was conducted to determine the extent to which household sector demand explains total market growth.

Table 2 OLS Regression Results

Predictor	Coefficient (β)	Std. Error	t-Statistic	P-value	Significance
Constant	0.3421	0.1818	1.8817	0.0627	*
Household Growth	0.8036	0.0363	22.1379	0.0000	***

Figure 4 Regression Analysis of Household Influence



The regression analysis yields a coefficient (β) of 0.8036 for Household Growth, which is statistically significant at the 0.01 level $(t) = 22.14, p < 0.000)$. This indicates that a 1% increase in household holdings is associated with an approximate 0.80% increase in the total market outstanding. The model explains a substantial proportion of the variance in market growth, as evidenced by an R-squared (R^2) of 0.826.

Discussion

The Household Sector as a Stabilizing Anchor

The most significant finding of this study is the marked difference in volatility between households and other investor classes. The empirical results show that the household sector's volatility (SD = 4.81) is approximately 2.3 times lower than that of other sectors (SD = 11.13).

This finding presents strong evidence to support for the Preferred Habitat (Vayanos & Vila, 2021) in the context of an emerging market. It indicates that Thai households function as buy-and-hold investors motivated by a desire for security and consistent income, rather than speculative arbitrage. In contrast to institutional investors, whose involvement may vary with global interest rates or

liquidity conditions (Ebeke & Lu, 2015), households demonstrate a consistent demand that endures across economic cycles. Thus, the household sector operates as a Stabilizing Anchor, mitigating the overall volatility of the public debt portfolio.

The Determinant Role of Households

The regression analysis indicates that the household sector is not exclusively a participant but the primary catalyst of the savings bond market, accounting for about 80% of overall market growth. This contrasts with traditional bond market structures where banks or foreign investors sometimes dictate market trends (Andritzky, 2012).

The significantly elevated R-squared value (0.826) signifies that the growth of the savings bond market is intrinsically connected to the financial behavior of domestic households. This creates a closed-loop stability system where domestic savings are reinvested in public debt, reducing the government's reliance on foreign funding and alleviating the Original Sin risk of currency mismatches, as noted by Panizza (2008).

Structural Implications for Debt Management

The significant size of the household sector signifies a successful alignment of Fiscal Policy with the financial needs of households. By offering risk-free assets directly to residents, the government has tapped into a significant pool of domestic savings that is resilient to foreign shocks. This heightened concentration suggests a potential risk of reliance; future debt management solutions must ensure that the provided products correspond with the evolving lifecycle needs of an older population to maintain this steady demand.

Body of Knowledge

The Stabilizing Role of the Household Sector in Emerging Bond Markets

This research integrates empirical findings to establish a novel body of knowledge concerning the structural dynamics of the Thai government bond

market. The contributions are classified into three principal dimensions: Empirical Discovery, Theoretical Advancement, and Policy Implications.

1. Empirical Discovery: The "Retail Anchor" Phenomenon

This analysis challenges the standard market microstructure perspective that institutional investors predominantly supply liquidity and stability.

Discovery: The research identifies the Household Sector as the dominant market force, accounting for an average of 88.31% of the savings bond market share.

Stability Anomaly: Contrary to the assumption that retail investors are "noise traders" prone to panic, empirical evidence reveals that the household sector exhibits a volatility profile (SD = 4.81) that is 2.3 times lower than that of other sectors (SD = 11.13).

Conclusion: This establishes the concept of the "Retail Anchor," where domestic households function as the primary stabilizing agent against market fluctuations, creating a resilient demand floor that persists through economic cycles.

2. Theoretical Advancement: Validating Segmentation in Emerging Markets

The research that follows integrates developed-market concepts with the realities of emerging markets.

Preferred Habitat Confirmation: The results offer substantial empirical evidence for Vayanos and Vila's (2021) Preferred Habitat Theory in the context of a rising economy. It affirms that Thai families represent a unique "habitat" characterized by inelastic demand for safety, distinctly separated from the speculative influences impacting institutional investors.

Behavioral Redefinition: The study redefines the academic characterization of retail bond investors from "yield-seekers" to "safety-seekers." The significant R-squared value (0.826) in the regression model indicates that

household behavior is systematic and predictable, serving as a reliable determinant of market expansion rather than a source of random volatility.

3. Strategic Policy Implications: The "Direct-to-Household" Paradigm

The research study offers an evidence-based paradigm for the modernization of public debt management.

Capital Flight Buffer: The "Retail Anchor" serves as a counter-cyclical safeguard. Policymakers can alleviate the dangers of "Original Sin" linked to foreign capital flight and exchange rate volatility by broadening the household investor base.

Inclusive Financing Model: The results confirm the strategic transition to "Direct-to-Household" distribution channels (e.g., digital wallets). This is not solely a financial inclusion instrument but a vital macro-stabilization strategy that diminishes the government's dependence on unpredictable wholesale funding markets.

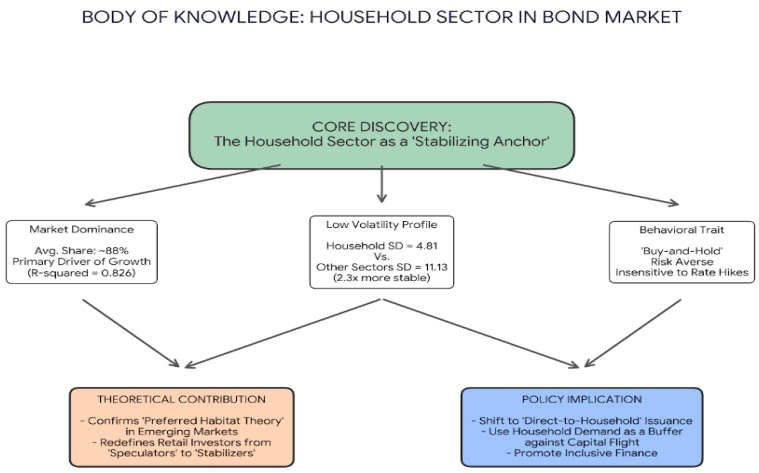


Figure 5 Body of Knowledge

Conclusion

This study presents quantitative data showing the structural development of the Thai savings bond market from 2017 to the present. The investigation yields three definitive conclusions regarding the role of the household sector. The market microstructure has evolved into a retail-centric model, with the household sector accounting for an average of 88.31% of total outstanding savings bonds. This designates the household sector as not merely a participant, but as the fundamental cornerstone of the market. The analysis identifies the household sector as a "Stabilizing Anchor" for state debt. The comparative volatility research reveals that household holdings exhibit a standard deviation of 4.81, roughly 2.3 times lower than that of institutional and international sectors (SD = 11.13). This discovery supports the Preferred Habitat Theory within an emerging market context, confirming that household investors display inelastic demand and are driven by safety-seeking behavior, thus protecting them from the short-term speculative pressures that cause institutional volatility. The regression study indicates that household demand is the principal factor influencing market expansion, accounting for 82.6% of the variance in overall market growth (R-Squared = 0.826). This research recharacterizes the Thai household sector from a passive saver to an essential macro-stabilizer, demonstrating that the effectiveness of the government's funding strategy is fundamentally connected to the financial behavior of domestic households.

Recommendation

Policy Recommendations based on the empirical evidence establishing the household sector as a stabilizing anchor, three strategic recommendations are proposed for the Public Debt Management Office (PDMO) and fiscal policymakers:

Institutionalize "Direct-to-Household" Distribution: Since household demand is identified as the primary driver of market growth (R^2= 0.826), the government should permanently institutionalize digital distribution channels (e.g., the Paotang application). Transitioning from ad-hoc issuance to a seamless, low-cost digital platform will further deepen this high-quality investor base and reduce the fiscal burden associated with traditional intermediary fees.

Utilize Retail Demand as a Counter-Cyclical Buffer: Policymakers should employ the household sector as a strategic economic safeguard during times of external financial instability. Empirical analysis demonstrates that household demand exhibits considerably lower volatility than institutional demand (SD 4.81 vs. 11.13), thus augmenting savings bond allocations during periods of capital flight can effectively stabilize the domestic bond market and alleviate "sudden stop" risks.

Synchronize Product Design with Demographic Trends: Given the safety-oriented nature of this sector, forthcoming bond instruments must be customized to accommodate the requirements of an aging population. Innovations like Inflation-Protected Securities (IPS) or bonds offering monthly coupon payments would more effectively align with the income preservation objectives of Thai savers, thus ensuring sustained long-term demand.

Limitations of the Study

This research offers substantial macroeconomic insights, yet it is constrained by specific limitations. The analysis depends on aggregated monthly data, which may obscure the diversity within the household sector. Therefore, the study is unable to differentiate between the behaviors of high-net-worth individuals and modest savers. The scope is exclusively confined to Savings Bonds, which are non-tradable instruments. Consequently, the results concerning volatility may not entirely apply to the tradable government bond market, where price sensitivity and liquidity limitations are more pronounced.

References

Anderson, P. R., Silva, A. C., & Velandia-Rubiano, A. (2010). *Public debt management in emerging market economies: Has this time been different? World Bank Policy Research Working Paper*. No. 5399, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=1658774.

Andritzky, M. J. R. (2012). *Government bonds and their investors: What are the facts and do they matter?.* IMF Working Paper No. 12/158, Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2127538.

Bank of Thailand. (2025). *Savings bonds outstanding classified by purpose, holder and remaining maturity* [Data set]. https://www.bot.or.th.

Blanchard, O. (2019). Public Debt and Low Interest Rates. *American Economic Review,* 109(4), 1197–1229. https://doi.org/10.1257/aer.109.4.1197.

Burger, J. D., & Warnock, F. E. (2006). Local currency bond markets. *IMF Staff papers, 53(Suppl 1),* 133–146. Available at SSRN: https://ssrn.com/ abstract=933597.

Campbell, J. Y. (2006). Household Finance. *The Journal of Finance,* 61(4), 1553–1604. https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2006.00883.x.

Ebeke, C., & Lu, Y. (2015). Emerging market local currency bond yields and foreign holdings–A fortune or misfortune? *Journal of international Money and Finance,* 59, 203–219. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/ j.jimonfin. 2015.07.006.

Gyntelberg, J., Ma, G., & Remolona, E. (2006). Developing corporate bond markets in Asia. *BIS Papers,* 26, 13–21. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2139/ ssrn.1188782.

Missale, A. (1997). Managing the public debt: The optimal taxation approach. *Journal of economic surveys,* 11(3), 235–265. https://doi.org/10.1111/ 1467-6419.00033.

Modigliani, F., & Sutch, R. (1966). Innovations in interest rate policy. *The American economic review,* 56(1/2), 178–197. https://www.jstor.org/stable/1821281.

Panizza, U. (2008). *Domestic and external public debt in developing countries*. UNCTAD Discussion Paper United Nations Conference on Trade and Development Discussion Paper No. 188, http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1147669.

Reinhart, C. M., & Rogoff, K. S. (2011). From Financial Crash to Debt Crisis. *American Economic Review,* 101(5), 1676–1706. https://doi.org/10.1257/aer.101.5.1676.

Vayanos, D., & Vila, J. L. (2021). A preferred-habitat model of the term structure of interest rates. Econometrica, 89(1), 77–112. https://doi.org/https://doi.org/10.3982/ECTA17440.

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*

GUIDELINES FOR DEVELOPING EDUCATIONAL INNOVATIONS FOR TEACHERS UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

วนันยา แก้วกันทะ[1] และ วัชระ จตุพร[2]

Wananya Kaewkantha[1] and Watchara Jatuporn[2]

[1-2]สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

[1-2]Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4

Corresponding Author's Email: wananya.090535@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 1 เมษายน 2569

Received 12 March 2026; Revised 30 March 2026; Accepted 1 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบตอบสองสภาพ (ค่าความเชื่อมั่น 0.98) และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

Citation:

* วนันยา แก้วกันทะ และ วัชระ จตุพร. (2569). แนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 207-222.

Wananya Kaewkantha and Watchara Jatuporn. (2026). Guidelines For Developing Educational Innovations For Teachers Under The Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 207-222.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.258) และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.534) ความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านหลักสูตร ตามลำดับ นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนานวัตกรรมประกอบด้วย 5 แนวทาง และ 15 วิธีดำเนินการ

ข้อค้นพบชี้ให้เห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาควรมุ่งเสริมสร้างระบบบริหารจัดการและการสนับสนุนจากสถานศึกษา ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

Abstract

This research article aimed to: 1) investigate the current and desirable states of educational innovation development; 2) analyze the priority needs; and 3) propose guidelines for developing educational innovation for teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. A mixed-methods research design was employed. The sample consisted of 302 school administrators and teachers. The research instruments included a dual-response questionnaire (reliability = 0.98) and an interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, the Priority Needs Index ($PNI_{modified}$), and content analysis.

The findings revealed that the overall current state was at a high level ($\bar{x}$ = 4.258), while the desirable state was at the highest level ($\bar{x}$ = 4.534). The highest priority need was in administration, followed by measurement and evaluation, instructional media, learning management, and curriculum, respectively. Furthermore, the proposed guidelines for educational innovation development consisted of five main approaches and fifteen implementation methods.

The results indicate that the development of educational innovation should emphasize strengthening administrative systems and institutional support,

alongside enhancing teachers' competencies in order to sustainably improve the quality of learning management.

Keywords: Educational Innovation Development

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและความรู้ ควบคู่กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ซึ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การจัดการศึกษาจึงต้องปรับรูปแบบการเรียนรู้โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานในทางปฏิบัติยังพบข้อจำกัด โดยเฉพาะครูบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและทฤษฎีการสร้างความรู้ ซึ่งครูมีบทบาทสำคัญในการออกแบบและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน (จุฑามาศ สกุลแก้ว, 2560; รัชดา อุตตะโมตะ, 2564)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แม้มีนโยบายส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แต่ยังพบปัญหาการดำเนินงานที่ไม่ต่อเนื่อง ทักษะด้านเทคโนโลยีของครูที่ยังไม่เพียงพอ และข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานในบางพื้นที่ ส่งผลให้การนำนวัตกรรมไปใช้ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4, 2567)

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพครูและคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูการจัดการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม โดยมุ่งพัฒนาทักษะและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การใช้สื่อ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษานวัตกรรมทางการศึกษาหมายถึง แนวคิด วิธีการ หรือสื่อใหม่ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน โดยครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ (1) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (3) การบริหารจัดการโดยใช้สารสนเทศ (4) การพัฒนาสื่อการสอนและเครือข่ายออนไลน์ และ (5) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท

3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบัน (D) และสภาพที่พึงประสงค์ (I) โดยใช้สูตร $PNI_{Modified} = (I - D) / D$ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องพัฒนา ช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าทรัพยากร

จากการทบทวนเอกสาร พบว่าการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูจำเป็นต้องบูรณาการการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา และการบริหารจัดการของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในบริบทการศึกษาไทยปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 133 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน และครู 1,189 คน รวมทั้งสิ้น 1,316 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 302 คน

การกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 (e = 0.05)

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ประกอบด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) นอกจากนี้ยังมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 5 คน เพื่อให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ (Dual Response) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านการวัดผลและประเมินผล 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านสื่อการสอน และ 5) ด้านหลักสูตร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

มาตรวัด ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity): นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ทุกข้อคำถาม

ความเชื่อมั่น (Reliability): นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของโครนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด (0.70) แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอต่อการนำไปจัดเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน จากนั้นได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบตอบสนองคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 แห่งในสังกัด แบบออนไลน์ (Google Form)

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับสภาพปัจจุบัน/พึงประสงค์

การประเมินความต้องการจำเป็น ใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องพัฒนา

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อนำมาสรุปและจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.258, S.D. = 0.602) โดยด้านสื่อการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ

ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.534, S.D. = 0.580) โดยด้านสื่อการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านหลักสูตร ทั้งนี้สะท้อนว่าครูมีการดำเนินงานในระดับดี แต่ยังต้องการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู

ผลการวิเคราะห์ดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) พบว่า ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านสื่อการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านหลักสูตร โดยด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญสูงสุด สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการสนับสนุนทรัพยากร ระบบงาน และการส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู

แนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) การพัฒนาการบริหารจัดการ (2) การพัฒนาการวัดและประเมินผล (3) การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยี (4) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และ (5) การพัฒนาหลักสูตร โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพครูในการสร้างและใช้นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และการนิเทศติดตาม เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้าน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	29	9.60
ครู	273	90.40
รวม	**302**	**100**
เพศ		
ชาย	88	29.14
หญิง	214	70.86
รวม	**302**	**100**
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	200	66.23
ปริญญาโท	102	33.77
ปริญญาเอก	0	0
รวม	**302**	**100**
ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	123	40.73
10 – 20 ปี	141	46.69
21 – 30 ปี	25	8.28
มากกว่า 30 ปี	13	4.30
รวม	**302**	**100**

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ที่	การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.275	0.655	มาก	4.533	0.624	มากที่สุด
2	ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.230	0.654	มาก	4.544	0.546	มากที่สุด
3	ด้านการบริหารจัดการ	4.210	0.630	มาก	4.528	0.587	มากที่สุด
4	ด้านสื่อการสอน	4.300	0.602	มาก	4.588	0.525	มากที่สุด
5	ด้านหลักสูตร	4.275	0.646	มาก	4.477	0.619	มาก
	ภาพรวม	**4.258**	**0.637**	**มาก**	**4.534**	**0.580**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 3 ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม

	การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน $(\bar{X}_1)$	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ $(\bar{X}_2)$	ดัชนีความต้องการจำเป็น $(PNI_{modified})$	ลำดับ
1.	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.275	4.533	0.060	4
2.	ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.230	4.544	0.074	2
3.	ด้านการบริหารจัดการ	4.210	4.528	0.076	1
4.	ด้านสื่อการสอน	4.300	4.588	0.067	3
5.	ด้านหลักสูตร	4.275	4.477	0.047	5

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าครูมีการดำเนินงานด้านนวัตกรรมอยู่แล้ว แต่ยังต้องการพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเรียนรู้เชิงรุก ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2560) และ ณัฐิกานต์ ปังศรีวงศ์ (2563)

2. ด้านสื่อการสอนมีสภาพปัจจุบันสูงที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ด้านสื่อการสอนมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย อันเป็นผลจากบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล นโยบาย Thailand 4.0 และสถานการณ์โควิด-19 ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวาณิช (2562) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการบริหารจัดการมีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการมีสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านระบบสนับสนุนและโครงสร้างการบริหารจัดการนวัตกรรมในสถานศึกษา เช่น ระบบฐานข้อมูลและการใช้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ สอดคล้องกับ พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2559) และงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารจัดการสูงที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารจัดการมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น คลังสื่อดิจิทัล การนิเทศติดตาม และการจัดการความรู้ภายในองค์กร ทั้งนี้สอดคล้องกับ วันเพ็ง ระวิพันธ์ และคณะ (2562) และ อัจศรา ประเสริฐสิน และคณะ (2560)

5. ความต้องการจำเป็นด้านหลักสูตรต่ำที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักสูตรมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เนื่องจากหลักสูตรแกนกลางเป็นกรอบที่กำหนดจากส่วนกลาง ทำให้ครูมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ภายใต้

หลักสูตรมากกว่าการปรับโครงสร้างหลักสูตร สอดคล้องกับ ปุญญิสา เปงยาวงษ์ (2565) และพงศ์พันธุ์ ไชยบุญเรือง (2564)

6. แนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาประกอบด้วย 5 แนวทาง 15 วิธีดำเนินการ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกด้าน และมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของรัตนะ บัวสนธิ์ (2556) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและสถานศึกษา ทั้งนี้ ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ การวัดผลและประเมินผล สื่อการสอน การจัดการเรียนการสอน และหลักสูตร นอกจากนี้ ได้เสนอแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา 5 แนวทาง รวม 15 วิธีดำเนินการ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนวิชาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน รวมทั้งควรพัฒนาศักยภาพครูด้านการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และนำผลการวิจัยไปพัฒนาเป็นรูปแบบหรือโมเดลเชิงระบบสำหรับกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม **2. สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการและการวัดผลประเมินผล ตลอดจนพัฒนารูปแบบการดำเนินงานที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กลัญญู เพชราภรณ์. (2562). *วิทยาการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

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

เกริก ท่วมกลาง และจินตนา ท่วมกลาง. (2555). *การพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊คส์.

กัลยา วานิชกุญชร. (2559). *การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เก็จกนก เอื้อวงศ์. (2565). การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา: สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 6(2), 45–58.

จารุกิตติ์ สายสิงห์ และคณะ. (2566). *การพัฒนานวัตกรรมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลอัจฉริยะเพื่อส่งเสริมสมรรถนะผู้สอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: กองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2559). *การใช้และพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2561). *80 นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). นนทบุรี: พีบาลานซ์ดีไซน์แอนด์ปริ้นติ้ง.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2563). รูปแบบการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในการศึกษาชั้นเรียนและการชี้แนะโดยพี่เลี้ยงของมหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ,* 10(2), 45–60.

ณัฐพงศ์ แก้วรากมุข. (2563). *การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. ใน *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐพงศ์ เส็งดอนไพร และสมใจ สืบเสาะ. (2566). *การใช้นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.

ณัฐวุฒิ ใจแน่น และบุญชม ศรีสะอาด. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์* , 7(9), 1–13.

ณัฐิกานต์ ปังศรีวงศ์. (2563). การพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตลาดหนองหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณัทชลิดา บุตรดีวงษ์. (2561). การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนแสนสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.

ดวงใจ พร้าวไธสง, วจี ปัญญาใส และพิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2566). แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(8), 1135-1148.

ทิศนา แขมมณี. (2560). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธนกฤต พราหมน์นก. (2559). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ กศ.ด.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนกฤต ศรีสุวรรณ. (2562). การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมในสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต* , 7(2), 45–56.

ธันยวิช วิเชียรพันธ์. (2557). *สื่อดิจิทัลในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วังอักษร.

บุษกร สุวรรณศรี และลักขณา สริวัฒน์. (2563). การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 147–160.

ปุญญิสา เปงยาวงษ์. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระ มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พงศ์พันธุ์ ไชยบุญเรือง. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบเติมเต็มศักยภาพ เพื่อพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของครูปฐมวัย*. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.

พรทิพย์ ไชยโส และคณะ. (2558). การพัฒนานวัตกรรมการส่งเสริมสมรรถนะครูในการจัดการเรียนรู้. ใน *รายงานการวิจัย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

พลอยไพลิน นิลกรรณ์. (2562). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โครงการการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยใช้กระบวนการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง*. [ม.ป.พ.].

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2559). *เทคนิคการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. (2559). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัทรพล นาคะเสถียร. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี* , 7(1), 45–58.

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. (2561). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. เรียกใช้เมื่อ 1 กรกฎาคม 2568 จาก http://www.aritbooks.nrru.ac.th/uploadfiles/books/2-2018-08-30-08-45-11.pdf

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนระดับอุดมศึกษาเป็นสำคัญ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2566). *บันทึกความเข้าใจความร่วมมือโครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยรูปแบบ Active Learning*. เรียกใช้เมื่อ 3 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.sru.ac.th

ยโสธารา ศิริภาประภากร. (2563). วิเคราะห์ปัญหาการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรการสอนศีลธรรมในโรงเรียนรุ่นที่ 7. ใน *รายงานการวิจัย.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุภาลัย มะลิซ้อน และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2563). การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(8), 230-243.

รัตนะ บัวสนธิ์. (2556). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บั๊วกราฟฟิค.

วทัญญู วุฒิวรรณ์. (2560). รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ วิชาวิทยาศาสตร์ที่สอดแทรกธรรมชาติของวิทยาศาสตร์. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก มหาวิทยาลัยบูรพา.* ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

วรลักษณ์ คำหว่าง และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2560). การศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(2), 45–56.

วาสนา แสงสุข และไพโรจน์ เติมเตชาติพงศ์. (2563). แนวทางของครูในการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาไทย สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, 7(1), 112–124.

วิทวัส ดวงภุมเมศ และวารีรัตน์ แก้วอุไร. (2560). การจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ด้วยการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 11(1), 89–102.

วิทยา พัฒนเมธาดา. (2560). *การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)*. เรียกใช้เมื่อ 3 กรกฎาคม 2568 จาก https://www.kansuksa.com

ศรีวรรณ แก้วทองดี. (2562). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.* ฐานข้อมูลงานวิจัย (ThaiLis).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4*. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.

สุดารัตน์ ชุ่มใจ และกษิฎิฏฐ์ มีพรหม. (2568). แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 9(1), 200–215. เรียกใช้เมื่อ 3 กรกฎาคม 2568 จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/276918

สุภัทรา วีระประเสริฐ. (2557). *การวัดและประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรีย์พร กองสุข. (2563). แนวทางการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สพป.เชียงราย เขต 4. (2567). *ข้อมูลสถิตินักเรียนและบุคลากร ปี 2566*.

สมจิต จันทร์ฉาย. (2557). *การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อรณิชา ปัญญาวงค์. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการนวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). *สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. ใน *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

E-learning in Thailand: Mapping the digital divide. (2021). *United Nations Thailand*.

ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี*

THE OUTCOMES OF IMPLEMENTING CONCEPT MAPS IN MATHEMATICS SUBJECT FOR GRADE 3 STUDENTS UBON RATCHATHANI MUNICIPALITY SCHOOL

จันจิรา บาตสุวรรณ[1], ระพิน ชูชื่น[2] และ ประสิทธิ์ นิ่มจินดา[3]

Janjira Batsuwan[1], Rapin Chuchuen[2] and Pasit Nimjinda[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-3]Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: janjira.ba.60@ubu.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 25 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 27 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 25 April 2026; Accepted 27 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อหาค่าประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์ 3) เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ 4) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้

Citation:

CC BY NC ND

* จันจิรา บาตสุวรรณ, ระพิน ชูชื่น และ ประสิทธิ์ นิ่มจินดา. (2569). ผลการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 223-243.

Janjira Batsuwan, Rapin Chuchuen and Pasit Nimjinda. (2026). The Outcomes Of Implementing Concept Maps In Mathematics Subject For Grade 3 Students Ubon Ratchathani Municipality School. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 223-243.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาประสิทธิภาพของแผนแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้ E_1/E_2 และทดสอบค่าทีแบบ Dependent Sample

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 83.80/84.13

2) ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสถิติ t = 28.577 และ p-$value$ < .05

3) ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าสถิติ t = 37.645 และ p-$value$ < .05

4) ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ พบว่าระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.54)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์, ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน, ความสามารถในการคิดวิเคราะห์

Abstract

This research aims 1) to study and find the efficiency of concept mapping according to 80/80 criteria, 2) to compare mathematics academic achievement before studying and after studying by using concept mapping, 3) to compare the ability to perform mathematical analysis before studying and after studying by using concept mapping, 4) to study grade 3 students' satisfaction toward concept

mapping. The research sample is 25 students from Tessaban 3 (Samaki Wittayakarn) school, which were collected by cluster random sampling. The school was a random unit. The research instruments are eight lesson plans, an achievement test, a critical thinking test, and a satisfaction survey form toward concept mapping. The research data was analyzed by mean, percentage, and standard deviation, determining the effectiveness of lesson plans using $\mathbf{E_1/E_2}$, and dependent sample t-tests.

The results indicated that :

1) The effectiveness of concept mapping of grade 3 students has efficiency according to criteria 83.80/84.13

2) The comparative result of grade 3 students' mathematics achievement using the concept map found that after studying is higher than before studying, significantly t = 28.577 and *p-value* < .05

3) The comparative result of grade 3 students' mathematical analysis using concept mapping found that after studying is higher than before studying, significantly t = 37.645 and *p-value* < .05

4) The result of the satisfaction survey of grade 3 students toward concept mapping found that the overall level of satisfaction was at the highest level. ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.54)

Keywords: The lesson plans using concept mapping, Mathematics Academic Achievement, The ability of critical thinking

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 คณิตศาสตร์ถือเป็นศาสตร์ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยปลูกฝังกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์การมีความรู้ทางคณิตศาสตร์ช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ นอกจากนี้ยังเป็นทักษะพื้นฐานในการคาดการณ์ การวางแผน และการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องและ

เหมาะสม นอกจากนี้ประสิทธิภาพของคณิตศาสตร์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงศาสตร์เฉพาะด้าน แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการศึกษาต่อยอดทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และศาสตร์แขนงอื่น ๆ ถือเป็นรากฐานที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติให้มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ดังนั้นการจัดการศึกษาคณิตศาสตร์จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) จึงมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการเสริมสร้างศักยภาพทางความคิดของมนุษย์ โดยช่วยปลูกฝังให้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ ทักษะเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน วางแผนตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) เป็นศาสตร์ที่เน้นให้ผู้เรียนหาวิธีและกระบวนการคิดเพื่อให้มีองค์ความรู้และหลักการต่างๆทางคณิตศาสตร์ แล้วนำความรู้และหลักการไปพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชีวิตจริงจนทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเห็นคุณค่าของคณิตศาสตร์ (อัมพร ม้าคนอง, 2553) ซึ่งจะก่อให้เกิดศาสตร์อื่นๆตามมาในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ให้กับนักเรียนนั้น มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่สองประการ คือ 1) ให้นักเรียนรู้จักวิธีคิด 2) ให้นักเรียนมีทักษะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ในชีวิตประจำวันได้ เครื่องมือหรือวิธีการที่จะเสริมสร้างให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะตามเป้าหมายทั้งสองประการนั้นคือการฝึกให้นักเรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหา แต่ผลการสำรวจสาเหตุที่เด็กไทยอ่อนคณิตศาสตร์พบว่าเด็กไทยขาดทักษะการใช้ความคิดรวบยอดและทักษะการแก้ปัญหา (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2560) ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ปัจจุบันพบประเด็นความท้าทายสำคัญคือ กระบวนการคิดวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ความรู้ของผู้เรียน โดยส่วนใหญ่นักเรียนมักคุ้นชินกับการเรียนรู้ในรูปแบบการทำตามต้นแบบ ซึ่งเน้นการแก้ปัญหาตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ให้ ส่งผลให้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มีความซับซ้อนหรือแตกต่างไปจากเดิม ผู้เรียนจึงยังขาดความมั่นใจและทักษะในการวางแผนแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังพบช่องว่างในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์สู่บริบทในชีวิตจริง เช่น การวางแผนการเดินทาง การประเมินสถานการณ์ หรือการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ซึ่งทักษะเหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่

เน้นให้ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ปัญหาที่ท้าทายและลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างทางความคิด และเสริมสร้างสมรรถนะในการนำคณิตศาสตร์ไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความชัดเจนในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาคณิตศาสตร์ จึงต้องเน้นให้นักเรียนมีความสำคัญที่สุด ตามหลักที่ว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้ ต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2555) ซึ่งนักเรียนจะต้องได้รับทั้งความรู้ ได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการ และด้านคุณธรรมตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทักษะการคิดในด้านต่างๆ ที่นักเรียนจะต้องสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญได้อย่างถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผล ซึ่งได้จากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู ซึ่งการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความจำเป็นต่อการเรียนการสอนหรือการตัดสินผลการเรียน เพราะเป็นการวัดระดับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลหลังจากที่ได้รับการฝึกฝน โดยอาศัยเครื่องมือประเภทแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นเครื่องมือที่นิยมมากที่สุดตามแนวคิดของ (Bloom, 1956) จะช่วยให้ทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียนได้อย่างชัดเจน ซึ่งผลการประเมินเหล่านี้ถือเป็นประโยชน์สำคัญในการวิเคราะห์และภาพรวมของศักยภาพผู้เรียนในแต่ละด้าน ตามแนวคิดของ Bloom มี 6 ระดับ ดังนี้ 1) ความจำ คือ นักเรียนสามารถจำเรื่องต่างๆได้ 2) ความเข้าใจ คือ สามารถแปลความ และสรุปใจความสำคัญ 3) การนำไปใช้ เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง 4) การวิเคราะห์ คือ สามารถแยกแยะและปัญหาของข้อมูลต่าง ๆ ออกเป็นแต่ละส่วน เช่น วิเคราะห์ องค์ประกอบ ความสัมพันธ์ หลักการดำเนินการ 5) การสังเคราะห์เพื่อรวบรวมองค์ประกอบให้เป็นแนวคิดใหม่ และ 6) การประเมินค่า เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าหรือเกณฑ์ของหลักการ การวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งหมดนี้วัดเพื่อให้ทราบความสามารถของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับนักเรียนต่อไป

การคิดวิเคราะห์เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ด้าน “พุทธิพิสัย” (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางด้านสมอง เน้นเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดเรื่องราวแต่ละเรื่อง อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแยกแยะเพื่อหาส่วนย่อยของเหตุการณ์หรือเนื้อหาต่าง ๆ

ว่าประกอบด้วยอะไร มีความสำคัญอย่างไร มีอะไรเป็นสาเหตุ มีอะไรเป็นผลและที่เป็นอย่างนั้นด้วยหลักการอะไร (Bloom, 1956) นอกจากนี้ (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2557) ได้กล่าวว่าเป้าหมายการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเน้นทักษะการคิดเพื่อสร้างความรู้ ค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณในการเลือกการตัดสินใจในเรื่องต่างๆอย่างถูกต้อง การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา การเรียนรู้ที่มีความหมาย คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร หรือมีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ สามารถถ่ายโยงความรู้สู่ชีวิตจริงได้ กระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมาย คือ การให้ผู้เรียนใช้กระบวนการเพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ได้ผลดีมากยิ่งขึ้น จะสามารถสร้างความรู้ได้นั้นผู้เรียนต้องใช้ทักษะการคิด และกระบวนการคิดเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน การคิดวิเคราะห์เป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อเท็จจริงและเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังของเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า กระบวนการคิดวิเคราะห์มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของมนุษย์ การคิดวิเคราะห์จะช่วยให้เรามองเห็นปัญหา ทำความเข้าใจปัญหา รู้จักปัญหาอย่างแท้จริง และสุดท้ายจะสามารถแก้ปัญหาที่พบเจอได้

โรงเรียนในเครือสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 5 โรงเรียน ส่วนใหญ่มีปัญหาในรายวิชาคณิตศาสตร์ นักเรียนส่วนมากคิดวิเคราะห์ แยะแยะยังไม่ได้ จากรายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 3 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่ามาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2559) ผู้วิจัยได้เลือกโรงเรียนในเครือสังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลนครอุบลราชธานีที่มีปัญหาเหมือนกันคือโรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร สังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในช่วง 3 ปี พบว่า มีผลสัมฤทธิ์กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ดังนี้ ปีการศึกษา 2563 มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 37.56 ปีการศึกษา 2564 พบว่า คะแนนจากแบบทดสอบอัตนัย ขั้นคิดวิเคราะห์โจทย์ มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 38.50 และทั้งสองปีมีคะแนนอยู่ในระดับปรับปรุง และปีการศึกษา 2565 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 39.40 ซึ่ง ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลนครอุบลราชธานี (เทศบาลนครอุบลราชธานี, 2565)

ผู้วิจัยได้ศึกษาการสอนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์ หรือ Concept Mapping ตามแนวคิดของ Novak (2006) ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองหรือทฤษฎีคอนสตรัคติวิสต์ ผังมโนทัศน์ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสะท้อนภาพรวมของความเข้าใจและโครงสร้างทางความคิดของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเครื่องมือนี้จะช่วยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงลึกของเนื้อหาสาระที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงและจัดระบบความรู้ใหม่ได้อย่างมีความหมายและชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนการสอนแผนผังความคิด Buzan (1997) ดังต่อไปนี้ 1) ขั้นสร้างประสบการณ์ 2) ขั้นสะท้อนความคิดและอภิปราย 3) ขั้นสร้างความคิดรวบยอด 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด และการถ่าย ทอดความคิดหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสมองการถ่ายทอดข้อมูลผ่านแผ่นภาพที่ประกอบด้วยเส้น สี และสัญลักษณ์ แทนการจดบันทึกแบบบรรทัดตามลำดับเดิม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรับสารและจัดเก็บข้อมูลเข้าสู่หน่วยความจำได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ (อนันต์ธชัย คำหาญและคณะ, 2562) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรื่องวัสดุรอบตัว โดยใช้การจัดการเรียนรู้เทคนิคผังมโนทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากสภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ โดยเฉพาะในเรื่องเศษส่วน ซึ่งถือเป็นเรื่องพื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเรียน ชั้น ป.4 - ป.6 และมักประสบปัญหาด้านความเข้าใจเชิงนามธรรม เนื่องจากผู้เรียนมักยึดติดกับทัศนคติเชิงจำนวนเต็มจนเกิดมโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อน ความซับซ้อนนี้ส่งผลให้การใช้ แผนผังมโนทัศน์(Concept Mapping) กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยจัดระเบียบโครงสร้างทางความคิดและเชื่อมโยงภาพรวมของเนื้อหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึก การแยกแยะองค์ประกอบและ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ของมโนทัศน์ทางคณิตศาสตร์ที่ซับซ้อนให้เป็นรูปธรรม ผ่านขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 4 ขั้นตอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้จัดระบบความคิดด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจที่คงทนและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นการฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน อันเป็นรากฐานสำคัญในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ เรื่องเศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์เรื่องเศษส่วน

3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์เรื่องเศษส่วน

4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์เรื่องเศษส่วน

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ เรื่องเศษส่วน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 หลังเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์เรื่องเศษส่วน สูงกว่าก่อนเรียน

3. ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 3 หลังเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์เรื่องเศษส่วน สูงกว่าก่อนเรียน

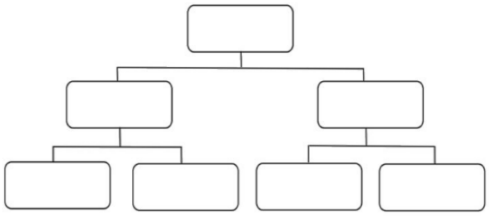
4. ความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์เรื่องเศษส่วนอยู่ในระดับมากที่สุด

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ (Concept Mapping)รูปแบบการสอนของแผนผังมโนทัศน์ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่สามารถนำไปใช้เป็นกิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วๆไปได้ ซึ่งครูผู้สอนสามารถใช้ได้ตั้งแต่การวางแผนการสอน กิจกรรมระหว่างการสอน และการสรุปเรื่องราวหลังการสอน สำหรับการใช้กิจกรรมแผนผังความคิดในการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ ทิศนา แขมมณี (2560) กล่าวว่า หลักการสร้างแผนผังมโนทัศน์มีดังนี้

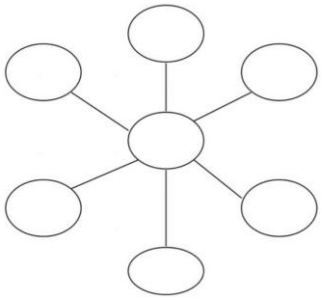
1) เขียนความคิดรวบยอดหลักไว้ตรงกลางแล้วแต่สาขาออกไปเป็นความคิดรวบยอดย่อยๆ 2) เขียนคำที่เป็นตัวแทนความหมายของความคิดนั้นๆและใช้รูปทรงเรขาคณิตแสดงระดับของ 3) ลากเส้นเชื่อมโยงความคิด เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของความคิดต่างๆ 4) ใช้สัญลักษณ์ต่างๆ เป็นตัวแทนความหมายของความคิดต่างๆ 5) สร้างแผนผังความคิดให้สมบูรณ์ตามความเข้าใจของตน และรูปแบบของแผนผังมโนทัศน์ ว่าเป็นการจัดกลุ่มความคิดรวบยอดเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของความคิดระหว่างความคิดหลักและความคิดรองลงไป โดยนำเสนอเป็นภาพหรือเป็นผัง สามารถนำไปใช้ได้หลายลักษณะ เช่น

1. แผนผังแบบกิ่ง (Branching Map) นำเสนอโดยการเขียนความคิดรวบยอดหลักไว้ข้างบนหรือตรงกลาง แล้วลากเส้นให้เชื่อมโยงกับความคิดรวบยอดอื่นๆ ที่สำคัญรองลงไปตามลำดับ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนผังแบบกิ่ง

2. แผนผังแมงมุม (A Spider Map) มีลักษณะที่นำเสนอกระบวนการคิดแบบสรุปรูปร่างใกล้เคียงกับใยของแมงมุม ช่วยให้เกิดรูปแบบข้อมูลทางความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดของกิจกรรมหรือสาระการเรียนรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการให้คำจำกัดความของความคิดรวบยอดและวัตถุประสงค์ในการสร้างแผนผังแสดงสิ่งที่เกี่ยวข้องระหว่างการคิดแบบสรุปนี้แบบนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษาสามารถใช้ศิลปะและมีความจุดประกายริเริ่มสร้างสรรค์ นำเสนอโดยเขียนความคิดรวบยอดหลักที่สำคัญไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษและเขียนคำอธิบายหรือบอกลักษณะของความคิดรองลงไปในลักษณะของใยแมงมุม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนผังแมงมุม

2. การคิดวิเคราะห์ ความหมายของการคิดวิเคราะห์ ทิศนา แขมมณี (2560) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ คือ การคิดที่ต้องใช้คำตอบแยกแยะข้อมูลและหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่แยกแยะนั้น หรืออย่างหนึ่งคือการเรียนรู้ในระดับที่ผู้เรียนสามารถรู้ได้ว่าอะไรเป็นสาเหตุ เหตุผล หรือแรงจูงใจ ที่อยู่เบื้องหลังปรากฏการณ์ใด ปรากฏการณ์หนึ่งและวัชรา เล่าเรียนดี และคณะ (2560) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกด้วยคำพูดหรือพฤติกรรมการปฏิบัติที่บอกถึงความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆอย่างละเอียด สามารถอธิบายเหตุผล ระบุปัญหา ระบุความเชื่อมโยง สามารถจำแนกส่วนประกอบต่างๆ รวบรวมข้อมูลที่สำคัญ เพื่อนำมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจและประเมินผลหรือเพื่อสรุปอย่างเหมาะสม องค์ประกอบการคิดวิเคราะห์ Bloom (1956) ได้กล่าวถึงการคิดวิเคราะห์ ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ความสำคัญของเนื้อหา 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 3) การวิเคราะห์เชิงหลักการ

กระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ผู้วิจัยได้นำมาใช้การจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของ Buzan คือ ขั้นที่ 1 ขั้นสร้างประสบการณ์ ขั้นที่ 2 ขั้นสะท้อนความคิดและอภิปราย ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างความคิดรวบยอดและขั้นที่ 4 ขั้นประยุกต์แนวคิด ซึ่งสามารถเพิ่มเติมการอภิปรายแผนผังความคิดของแต่ละคนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจ และมีรูปแบบของ ทิศนา แขมมณี (2560) คือ รูปแบบแผนผังแบบกิ่ง (Branching Map) และรูปแบบแผนผังใยแมงมุม (Spider Map) นำเสนอโดยเขียนความคิดรวบยอดหลักที่สำคัญไว้กึ่งกลางหน้ากระดาษแล้วเขียนอธิบายหรือบอกลักษณะของความคิดรองลงไป ซึ่งนำไปผสมผสานในขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ขั้นตอนที่ 3 ของขั้นสอนและความสามารถในการการคิดวิเคราะห์ โดยแยกแยะหรือจำแนกความคิดปัญหาในรายวิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งวัดได้จากแบบทดสอบวัดความสามารถใน

การคิดวิเคราะห์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความสำคัญ 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ 3) การวิเคราะห์หลักการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยประเภททดลอง โดยการดำเนินการทดลองกับกลุ่มทดลองเพียงกลุ่มเดียว (One-Group Pretest Posttest Design) มีทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนในเครือข่ายสังกัดเทศบาลนครอุบลราชธานี 5 ห้องเรียน จำนวน 152 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาล 3 สามัคคีวิทยาคาร จำนวน 25 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่ม(Cluster Random Sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 4 ชนิด ดังนี้

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้ 8 แผน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 3ท่าน เพื่อประเมินระดับความเหมาะสมของแผน พบว่า แผนมีการประเมินความเหมาะสมของแผนจัดการเรียนรู้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.56 ซึ่งมีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด นำไปทดลองใช้ (Try – out) 1) การทดลองแบบรายบุคคล (1 : 1) ไปทดลองกับนักเรียนจำนวน 3 คน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง ปานกลาง และต่ำ อย่างละ 1 คน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 63.44/65.56 2) การทดลองแบบกลุ่มเล็ก (1 : 10) ไปทดลองกับนักเรียนจำนวน 10 คน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 73.84/74.67 3) การทดลองแบบภาคสนาม (1 : 100) ไปทดลองกับนักเรียนจำนวน 30 คน พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพ เท่ากับ 82.61/83.11

3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อสอบปรนัยแบบ 4 ตัวเลือก 30 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) พบว่า มีค่าความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.90 และค่าอำนาจจำแนก (R) ตั้งแต่ 0.27 - 0.73 และ

นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (KR-20) มีค่าเท่ากับ 0.80

3.3 แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ข้อสอบปรนัยแบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ เลือกใช้จริง 30 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) พบว่า ความยากง่าย (P) อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.87 และค่าอำนาจจำแนก (R) ตั้งแต่ 0.27 - 0.80 และแบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ (KR-20) มีค่าเท่ากับ 0.75

3.4 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 10 ข้อ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ พบว่า มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ดังนี้

4.1 เตรียมเครื่องมือในการทดลอง ซึ่งประกอบด้วย แผนการจัดการเรียนรู้ แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์และแบบสอบถามความพึงพอใจ ให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการทดลอง

4.2 ทดสอบก่อนเรียนกลุ่มตัวอย่างก่อนเรียน 1 วัน ด้วยแบบทดสอบวัดความ สามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ เรื่องเศษส่วน จำนวน 30 ข้อ 1 ชั่วโมง และตรวจให้คะแนน เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนทดสอบหลังเรียน

4.3 ดำเนินการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้โดยแผนผังมโนทัศน์ จำนวน 16 ชั่วโมง โดยอธิบายรูปแบบแผนผังแบบช่วงชั้นความคิดประกอบกับการสอนเรื่องเศษส่วน ให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์

4.4 ทดสอบหลังเรียนกลุ่มตัวอย่างหลังจากเรียนจบ 1 วัน ด้วยแบบวัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ เรื่องเศษส่วน จำนวน 30 ข้อ เวลา 1 ชั่วโมง

4.5 นักเรียนทำแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยแผนผังมโนทัศน์

4.6 ตรวจให้คะแนนนำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 วิเคราะห์หาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยการใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ตามเกณฑ์ โดยใช้สูตร E_1/E_2

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ โดยการใช้แผนผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนและหลังเรียนโดยใช้สถิติ (t-test Dependent)

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปแปลความหมายค่าระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. ผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

นักเรียน 25 คน	คะแนนกิจกรรมระหว่างเรียนของแผนการจัดการเรียนรู้ (E_1)									ผลสัมฤทธิ์ (E_2)
	1 (40)	2 (40)	3 (40)	4 (40)	5 (40)	6 (40)	7 (40)	8 (40)	รวม (320)	(30)
รวม	848	889	801	817	865	881	803	800	6704	631
$\bar{x}$	33.92	35.56	32.04	32.68	34.60	35.24	32.12	32.00	268.16	25.24
$S.D.$	0.86	0.77	0.79	0.99	1.12	0.83	1.01	0.87	5.34	1.48
P	84.80	88.90	80.10	81.70	86.50	88.10	80.30	80.00	83.80	84.13
E_1/E_2 = 83.80/84.13										

จากตารางที่ 1 พบว่า ร้อยละระหว่างเรียน เท่ากับ 83.80 และร้อยละของหลังเรียนเท่ากับ 84.13 ดังนั้น ประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ เท่ากับ 83.80/84.13 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ โดยใช้แผนผังมโนทัศน์

การทดลอง	n	$\bar{x}$	P	$S.D.$	t	$\sum D$	$\sum D^2$
ก่อนเรียน	25	18.24	60.80	1.58	28.577*	175	1216
หลังเรียน	25	25.24	84.13	1.48			

***** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียน คิดเป็นร้อยละ 60.80 และ คิดเป็นร้อยละ 84.13 โดยพบว่าหลังเรียนผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการทดสอบค่าทีแบบ Dependent Sample เท่ากับ 28.577

3. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ก่อนเรียนและหลังเรียนโดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ โดยใช้แผน ผังมโนทัศน์

การทดลอง	n	$\bar{x}$	P	$S.D.$	t	$\sum D$	$\sum D^2$
ก่อนเรียน	25	16.72	55.73	1.88	37.645*	210	1794
หลังเรียน	25	25.16	83.86	1.60			

***** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนก่อนเรียน ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังเรียนเท่ากับคิดเป็นร้อยละ 83.86 โดยพบว่าหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการทดสอบค่าทีแบบ Dependent Sample เท่ากับ 37.645

4. ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	$S.D.$	แปลผล
1	กิจกรรมการเขียนแผนผัง ช่วยให้นักเรียนเกิดการจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น	4.84	0.37	มากที่สุด
2	กิจกรรมการเขียนแผนผัง ช่วยให้นักเรียนวิเคราะห์โจทย์ได้ง่ายขึ้น	4.56	0.71	มากที่สุด
3	กิจกรรมการเขียนแผนผัง ช่วยให้นักเรียนได้คิดอย่างเป็นระบบ	4.52	0.71	มากที่สุด
4	การจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ เน้นให้นักเรียนมีส่วนร่วม ทำให้ได้คิดวิเคราะห์มากขึ้น	4.64	0.57	มากที่สุด
5	นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการเขียนแผนผัง	4.72	0.46	มากที่สุด
6	นักเรียนสนุกสนานที่ได้ออกแบบสร้างแผนผังร่วม กับเพื่อน	4.88	0.33	มากที่สุด
7	นักเรียนชอบที่มีสื่อ ใบงาน และกิจกรรมที่หลาก หลาย	4.68	0.48	มากที่สุด
8	นักเรียนชอบที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน	4.80	0.41	มากที่สุด
9	นักเรียนชอบที่ได้มีส่วนร่วมในการสรุปแผนผัง	4.68	0.48	มากที่สุด
10	นักเรียนสามารถนำเนื้อหาเรื่องเศษส่วน ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.40	0.81	มาก
	รวม	**4.67**	**0.53**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ลำดับที่ 1 นักเรียนสนุกสนานที่ได้ออกแบบสร้างแผนผังร่วมกับเพื่อน ลำดับที่ 2 กิจกรรมการเขียนแผนผัง

ช่วยให้นักเรียนเกิดการจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น ลำดับที่ 3 นักเรียนชอบที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน

อภิปรายผล

1. ศึกษาประสิทธิภาพของแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 พบว่า มีประสิทธิภาพเท่ากับ 83.80/84.13 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแผนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโน ได้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนที่จะนำมาทดลองใช้จริง การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบและจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการรวบรวมข้อมูลต่างๆ มากำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด การสอนดำเนินไปอย่างมีระบบ Buzan (1997) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ 4 ขั้นตอน 1) ขั้นสร้างประสบการณ์ 2) ขั้นสะท้อนความคิดและอภิปราย 3) ขั้นสร้างความคิดรวบยอด 4) ขั้นประยุกต์แนวคิด ช่วยให้ผู้เรียนสามารถจับใจความสำคัญจากการเรียนรู้ได้ และเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์ นักเรียนคิดอย่างเป็นระบบ การใช้สีและเส้นช่วยให้นักเรียนแยกแยะส่วนเศษและส่วนส่วนได้ชัดเจนขึ้นและง่ายขึ้นและยังมีการนำเสนอหน้าชั้นเรียนแล้วสรุปคำตอบร่วมกันทั้งชั้นเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และอภิปรายผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ติยา ใช้สอย (2565) กับ รสสุคนธ์ อินทฤากูร (2562)

2. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนเมื่อใช้แผนผังมโนทัศน์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยพบว่าหลังเรียนผลสัมฤทธิ์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนคิดอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้แผนผังมโนทัศน์ยังช่วยในการจัดข้อมูลต่างๆ ที่เรียนผู้เรียนสามารถเขียนสรุปเนื้อหาได้โดยง่าย และยังช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนมากและความสร้างสรรค์มีการใช้สีร่วมกับการทำแผนผังมโนทัศน์ ผู้เรียนมีการจดจำเนื้อหาที่เรียนได้ง่ายขึ้น ดังนั้นแผนผังมโนทัศน์จึงมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนากาญจน์ แก้วมณี (2562) และ อินทิรา เพชรทูล (2560)

3. การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 โดยพบว่า หลังเรียนผลความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทาง

คณิตศาสตร์สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน ผู้สอนได้พัฒนากระบวนการคิดผ่านการตั้งคำถาม การเขียนแผนผังมโนทัศน์เพื่อฝึกการวิเคราะห์และมีการระดมสมองมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในชั้นเรียน ผู้เรียนจึงได้จัดระบบความคิด การจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์จึงเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ความคิดฝึกฝนและพัฒนาความคิดในการวิเคราะห์ได้มากกว่า ดังนั้น ส่งผลให้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์ของผู้เรียนสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิศนา แขมมณี (2560) กล่าวถึงแนวทางการสอนเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ว่าในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนนั้น ผู้สอนจะต้องรู้และพัฒนานักเรียนในเรื่องทักษะการไตร่ตรองและโครงสร้างกระบวนการคิดให้เกิดในตัวนักเรียน นอกจากนี้การสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) สอนด้วยการตั้งคำถาม ทั้งคำถามเดียวและคำถามแบบชุด 2) สอนโดยใช้แผนที่ความคิด (Mind Mapping) ฝึกการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 3) การเรียนรู้แบบปรึกษาหารือ 4) บันทึกการเรียนรู้ บันทึกข้อสงสัย ความรู้สึกส่วนตัว ความคิดที่เปลี่ยนไป 5) การถามตัวเองในการวางแผน จัดระเบียบ คิดไตร่ตรองในเรื่องการเรียนรู้ของตนเอง 6) การประเมินตนเองเพื่อประเมินความคิดความรู้สึกของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ธชัย คำหาญ และคณะ (2562) และสอดคล้องกับ มนัสนันท์ วงศ์กาฬสินธ์ และคณะ (2564)

4. การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ พบว่า ระดับความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ออกแบบเทคนิคการสอนโดยให้ผู้เรียนได้สร้างแผนผังร่วมกับเพื่อนในขั้นที่ 3 ขั้นสร้างความคิดรวบยอด ผู้เรียนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการเขียนสรุปเนื้อหาได้โดยง่าย และยังช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสนใจในการเรียนมากและความสร้างสรรค์ ผู้เรียนสามารถออกแบบแผนผังของตนเองได้ตามใจชอบและมีการใช้สีร่วมกับการทำแผนผัง สามารถช่วยคิดจำบันทึก และเข้าใจเนื้อหา องค์ประกอบของเนื้อหาที่เรียนได้ครบถ้วน และกิจกรรมที่จัดขึ้นแต่ละครั้งเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด นอกจากนั้นผู้เรียนได้ออกแบบสร้างแผนผังและทำใบงาน จึงทำให้ผู้เรียนจดจำเนื้อหาได้ดีขึ้น ลำดับที่ 10 นักเรียนสามารถนำเนื้อหาเรื่องเศษส่วนที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีระดับความพึง

พอใจที่น้อยสุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการคำนวณและการแก้โจทย์เชิงนามธรรมเป็นหลัก ทำให้นักเรียนขาดโอกาสในการเชื่อมโยงความรู้ทางคณิตศาสตร์กับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน เนื้อหาเรื่องเศษส่วนมีความเป็นนามธรรมค่อนข้างสูง นักเรียนต้องอาศัยความเข้าใจเชิงแนวคิด ควบคู่กับทักษะการคำนวณ หากผู้เรียนยังไม่เข้าใจอย่างลึกซึ้ง จะส่งผลให้ไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในบริบทจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าความรู้ดังกล่าว “ไม่จำเป็น” หรือ “ไม่ได้นำไปใช้จริง” และขาดตัวอย่างที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เช่น การแบ่งอาหาร การคำนวณส่วนลด อาจทำให้นักเรียนไม่เห็นภาพการนำไปใช้จริง ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจที่ลดลงในด้านนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเมธ ทุนกิจใจ (2563) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยสุตมา ประทุมชาติ (2559)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การใช้แผนผังมโนทัศน์ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดวิเคราะห์สูงขึ้น ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ครูผู้สอนควรศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ให้เข้าใจก่อนนำไปใช้ในการเรียนการสอนนักเรียน 1.2 ครูผู้สอนต้องอธิบายหลักการเขียนแผนผังมโนทัศน์ พร้อมทั้งยกตัวอย่างและให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการฝึกเขียนแผนผัง เพื่อให้เข้าใจมากยิ่งขึ้นและได้ฝึกทักษะด้านการคิด 1.3 เนื้อหาที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ควรมีเนื้อหาที่เหมาะสมกับวัยนักเรียน และไม่ยากเกินความสามารถของนักเรียน 1.4 ควรเสนอแนะไปยังเทศบาลนครอุบลราชธานีหรือสถานศึกษาในสังกัดเกี่ยวกับการขยายผลนวัตกรรมนี้ไปยังกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นที่มีลักษณะเป็นมโนทัศน์ซับซ้อน 1.5 ระหว่างการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนควรตั้งคำถามให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ และให้นักเรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเรียน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ไปทดลองใช้กับนักเรียนในระดับชั้นอื่น หรือรายวิชาอื่นๆ เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นไปอีก 2.2 ควรนำการจัดการเรียนรู้โดยใช้แผนผังมโนทัศน์ ไปศึกษาทักษะด้านอื่นๆ เช่น ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการเชื่อมโยง และทักษะการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น 2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตพฤติกรรม เพื่อดูว่ากระบวนการคิดของ

นักเรียนเปลี่ยนไปอย่างไรเมื่อเริ่มวาดแผนผังมโนทัศน์

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

ทิศนา แขมมณี. (2560). *รูปแบบการเรียนการสอน: ทางเลือกที่หลากหลาย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทศบาลนครอุบลราชธานี. (2565). *รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3*. อุบลราชธานี: สำนักการศึกษาเทศบาลนครอุบลราชธานี.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ อินดีสุข. (2557). *สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนัสนันท์ วงศ์กาฬสินธ์ และคณะ. (2564). การเปรียบเทียบการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เรื่องร่างกายของเรา โดยการจัดการเรียนรู้แบบใช้สมองเป็นฐานร่วมกับผังมโนทัศน์กับการจัดการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ 5 ขั้น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 44(1), 34-49.

ยสุตมา ประทุมชาติ. (2559). ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มโดยใช้เทคนิคแผนผังความคิด เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะการอ่านภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,* 9(21), 17-30.

รสสุคนธ์ อินทฤากูร (2562). การพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยการจัดการเรียนรู้แบบสะเต็มศึกษา ร่วมกับการใช้ผังมโนทัศน์ เรื่องแรงและความดัน ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ใน *ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัตน์ติยา ใช้สอย. (2565). การจัดการเรียนรู้ด้วยแผนผังความคิดที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการอ่านของนักเรียนชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1. ใน *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัฒนากาญจน์ แก้วมณี. (2562). การพัฒนาความสามารถการเขียนภาษาอังกฤษเชิงสร้างสรรค์โดยใช้ผังมโนทัศน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2560). *การจัดสาระการเรียนรู้กลุ่มวิทยาศาสตร์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560).* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุคนธ์ สินธพานนท์. (2555). *พัฒนาทักษะการคิด ตามแนวปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

สุเมธ ทุนกิจใจ. (2563). การสร้างแบบฝึกทักษะเพื่อพัฒนาการอ่านจับใจความสำคัญโดยใช้เทคนิคแผนผังความคิด สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านป่าไม้แดง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 11(1), 55-68.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). *รายงานผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกรอบสาม*. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

วัชรา เล่าเรียนดีและคณะ (2560). *กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อพัฒนาการคิดและยกระดับคุณภาพการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: เพชรเกษมพริ้นติ้ง กรุ๊ป.

อนันต์ธชัย คำหาญ, รัชฎาภรณ์ กิจประยุกต์, และ สมประสงค์ สีลาโคตร. (2562). การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรื่องวัสดุรอบตัวโดยใช้การจัดการเรียนรู้เทคนิคผังกราฟิก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด,* 13(2), 154-164.

อัมพร ม้าคนอง. (2553). *ทักษะและกระบวนการทางคณิตศาสตร์: การพัฒนาเพื่อพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อินทิรา เพชร์ทูล. (2560). ผลการสอนแบบสืบเสาะหาความรู้โดยใช้ผังมโนทัศน์ประกอบที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารสักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 4(1), 906-913.

Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Education Objectives Handbook I Cognitive Domain*. David Mckay Company.

Buzan, T. (1997). *Use your head*. BBC Books.

Novak, J. D., & Canas, A. J. (2006). *The Theory Underlying Concept Maps and How to Construct Them (Technical Report No. IHMC CmapTools 2006-01)*. Pensacola, FL: Institute for Huan and Machine Cognition.

แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่*

GUIDELINES FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION OF SARASAS WITAED NIMITMAI SCHOOL

เดชาธร ดอกตะเคียน[1] และ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์[2]

Dechathon Doktakian[1] and Anusorn Nampradit[2]

[1-2]สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1-2]Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology (SSVIT), Thailand

Corresponding Author's Email: Jakkajee_he@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 19 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 30 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 1 เมษายน 2569

Received 19 March 2026; Revised 30 March 2026; Accepted 1 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน และครูผู้สอนจำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริม

Citation:

* เดชาธร ดอกตะเคียน และ อนุสรณ์ นามประดิษฐ์. (2569). แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 244-263.

Dechathon Doktakian and Anusorn Nampradit. (2026). Guidelines For Developing Student Affairs Administration Of Sarasas Witaed Nimitmai School.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 244-263.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

พัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ พบว่าด้านที่ควรพัฒนาเป็นลำดับแรกคือ ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนตามลำดับ แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนประกอบด้วย 6 ด้านหลัก โดยเน้นกลยุทธ์การพัฒนาระบบการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็ง และการขยายพื้นที่ประชาธิปไตยในโรงเรียน

คำสำคัญ: การบริหารงานกิจการนักเรียน, แนวทางการพัฒนา, วินัยเชิงบวก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current state of student affairs administration at Sarasas Witaed Nimitmai School, and 2) to establish guidelines for developing student affairs administration. The sample consisted of 7 school administrators and 92 teachers, totaling 99 participants. The research instruments included a questionnaire on the current state and in-depth interviews. The statistical methods used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. And analyze qualitative data using content analysis.

The research findings revealed that the overall current state of student affairs administration was at a "Moderate" level. Specifically, "Promoting Discipline, Morality, and Ethics" received the highest score at a "High" level, while "Evaluation of Student Affairs Operations" received the lowest score at a "Moderate" level. the highest priority for development was Evaluation, followed by the Student Support System and Democratic Promotion. The developed guidelines cover 6 main areas, focusing on participatory evaluation strategies, strengthening student support networks, and expanding democratic participation within the school.

Keywords: Student affairs administration, Guideline for development, Positive Discipline

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต คุณธรรม และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ ภายใต้กรอบคิดร่วมสมัย การศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (Holistic Development) ครอบคลุมมิติด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสุขภาวะซึ่งเป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ (UNESCO, 2021) ทั้งนี้ นโยบายการศึกษาของประเทศไทย เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เน้นย้ำการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ในบริบทของการบริหารสถานศึกษางานกิจการนักเรียนถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในมิติคุณลักษณะ วินัย คุณธรรม และทักษะชีวิต โดยทำหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน (Cohen, McCabe, Michelli, & Pickeral, 2009) อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การดำเนินงานกิจการนักเรียนในหลายสถานศึกษายังคงมุ่งเน้นกิจกรรม มากกว่าการพัฒนาระบบเชิงโครงสร้าง โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการใช้ข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถสะท้อนผลลัพธ์และผลกระทบของการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลและผลกระทบจากสถานการณ์โควิด-19 ได้ส่งผลให้พฤติกรรมและความต้องการของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการใช้เทคโนโลยี สุขภาวะจิต และการปรับตัวทางสังคม (OECD, 2019; WHO, 2022) ส่งผลให้งานกิจการนักเรียนต้องขยายบทบาทจากการดูแลระเบียบวินัยไปสู่การพัฒนาทักษะชีวิต การสร้างภูมิคุ้มกันทางดิจิทัล และการดูแลสุขภาวะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

สำหรับโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ ซึ่งดำเนินงานภายใต้ปรัชญา “คุณธรรม นำวิชา พัฒนาตน”แม้จะมีจุดแข็งด้านการปลูกฝังคุณธรรมและการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงเผชิญความท้าทายในการพัฒนาระบบการบริหารกิจการนักเรียนให้สอดคล้อง

กับบริบทการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการประเมินผล การใช้ข้อมูล และการประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอก

ดังนั้น การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่จึงมีความสำคัญ โดยมุ่งศึกษาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน และพัฒนาแนวทางการบริหารที่มีความเป็นระบบ ทันสมัยและใช้ข้อมูลเป็นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนในบริบทของการศึกษาไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่

การทบทวนวรรณกรรม

1. รากฐานทฤษฎีของการบริหารกิจการนักเรียนสมัยใหม่

การบริหารกิจการนักเรียนในยุคใหม่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่บูรณาการแนวคิดดั้งเดิมเข้ากับพลวัตขององค์กรสมัยใหม่ (Modern Organizational Dynamics) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดสำคัญเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Theories) ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี POCCC ของ Henri Fayol เป็นรากฐานคลาสสิกในการวางรากฐานการบริหารกิจการนักเรียนผ่านการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมติดตาม (Controlling) เพื่อให้งานเป็นระบบและเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ทฤษฎีระบบ (System Theory) มองโรงเรียนเป็นระบบเปิด (Open System) ที่งานกิจการนักเรียนต้องสอดประสานกับงานวิชาการและปัจจัยภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง และประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนย่อยเหล่านี้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) ของ Rensis Likert ที่เน้นการกระจายอำนาจและการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) ของบุคลากรและนักเรียน เป็นกุญแจสำคัญในการลดความขัดแย้งและเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Peter Senge ผ่านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้ครูและผู้บริหารเรียนรู้ร่วมกันในการแก้ปัญหาพฤติกรรมนักเรียนและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

2. การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารกับการประยุกต์ใช้ในงานกิจการนักเรียน

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอตารางเปรียบเทียบเพื่อแสดงความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีพื้นฐานกับการปฏิบัติจริงในบริบทของโรงเรียน ตารางต่อไปนี้จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและการประยุกต์ใช้ของแต่ละทฤษฎีในการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนอย่างมีประสิทธิผล

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบทฤษฎีการบริหารกับการประยุกต์ใช้ในงานกิจการนักเรียน

ทฤษฎีการบริหาร	แนวคิดหลัก	การประยุกต์ใช้ในงานกิจการนักเรียน
POCCC (Fayol, 1949)	โครงสร้างและหน้าที่บริหาร 5 ประการ	กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนตั้งแต่ระเบียบวินัยไปจนถึงการติดตามผลอย่างเป็นระบบ
System Theory (von Bertalanffy, 1968)	การปฏิสัมพันธ์ของส่วนย่อย (Input-Process-Output)	เชื่อมโยงระบบดูแลช่วยเหลือฯ กับเครือข่ายภายนอกเพื่อให้เกิดผลลัพธ์คุณภาพผู้เรียนที่สมบูรณ์
Participatory Management (Likert, 1967)	การมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบสองทาง	การให้สภานักเรียนและผู้ปกครองมีส่วนร่วมออกแบบกิจกรรมและกฎกติกาของโรงเรียน
Learning Organization (Senge, 1990)	การเรียนรู้เป็นทีมและวิสัยทัศน์ร่วม	การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อจัดการพฤติกรรมเสี่ยงและแชร์แนวปฏิบัติที่ดี

หมายเหตุตารางที่ 1 ตารางนี้สรุปความสำคัญของแต่ละทฤษฎีในการสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการบริหารกิจการนักเรียนแบบบูรณาการ

3. ขอบข่ายงานกิจการนักเรียน

การบริหารงานกิจการนักเรียนเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยนักวิชาการหลายท่านได้เสนอขอบข่ายการบริหารงานกิจการนักเรียนที่หลากหลาย แต่มีสาระสอดคล้องกันในประเด็นหลัก

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าขอบข่ายการบริหารงานกิจการนักเรียนที่มีความสำคัญและปรากฏสอดคล้องกันมากที่สุด สามารถจำแนกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนงานกิจการนักเรียน เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนและบริบทสถานศึกษา เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ และกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นระบบ 2. การบริหารงานกิจการนักเรียน เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ ประสานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการจัดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ 3. การส่งเสริมพัฒนานักเรียนด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม มุ่งปลูกฝังพฤติกรรมที่พึงประสงค์ผ่านกิจกรรมที่ต่อเนื่องและหลากหลาย เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรับผิดชอบ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม 4. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกระบวนการดูแลนักเรียนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การรู้จักรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริมพัฒนา การป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจนการส่งต่อ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมและทั่วถึง 5. การส่งเสริมประชาธิปไตยในสถานศึกษา เป็นการปลูกฝังค่านิยมประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความรับผิดชอบ 6. การประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน เป็นกระบวนการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามวงจรคุณภาพโดยสรุป การบริหารงานกิจการนักเรียนทั้ง 6 ด้านเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในสังคมต่อไป

ก่อนที่จะวิเคราะห์สภาพของการบริหารกิจการนักเรียน ผู้วิจัยเห็นความสำคัญในการสร้างภาพแสดงความเชื่อมโยงระหว่างหกด้านภารกิจหลักตามแนวคิดของระบบสหวิชาชีพ (Multi-disciplinary System) ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดง 6 โดเมนยุทธศาสตร์การบริหารกิจการนักเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบและการออกแบบการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมุ่งศึกษาสภาพของการบริหารกิจการนักเรียน (Current State) และศึกษาแนวทางการพัฒนา (Development Guidelines) โดยบูรณาการวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Methods) แบ่งเป็นสองขั้นตอนดังต่อไปนี้

2. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน (Current State Assessment)

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 7 คน (คัดเลือกแบบเจาะจง) และครูผู้สอน 92 คน (สุ่มอย่างง่ายตามตารางของ Krejcie & Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น 99 คน

เครื่องมือวิจัย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale: ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, ไม่เห็นด้วย, ปานกลาง, เห็นด้วย, เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ทั้งฉบับมีค่าความตรงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) = 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Reliability) ทั้งฉบับ = 0.974

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนา (Development Guidelines)

ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 คน จากสถานศึกษาชั้นนำ 3 แห่ง ที่มีชื่อเสียงด้านการบริหารกิจการนักเรียน

เครื่องมือวิจัย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลแสดงความเห็นและประสบการณ์อย่างมีอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพโดยรวม

การนำเสนอผลการวิจัยในส่วนนี้มีเป้าหมายในการแสดงภาพรวมของการบริหารกิจการนักเรียนในทั้งหกด้าน ตารางต่อไปนี้จะแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างต่อแต่ละด้าน ซึ่งจะช่วยให้เราเห็นจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

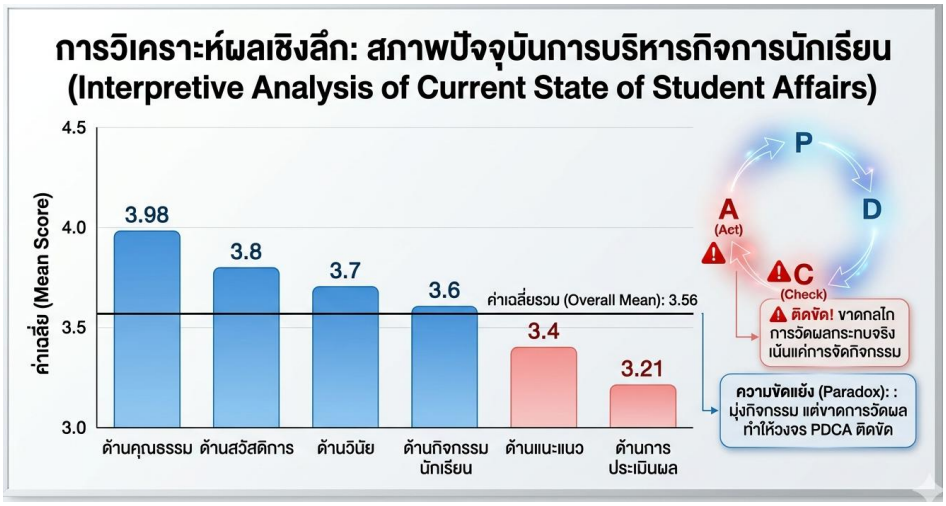
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและระดับสภาพปัจจุบันการบริหารกิจการนักเรียน (ทั้ง 6 ด้าน)

ลำดับ	ขอบข่ายการบริหารกิจการนักเรียน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ	ลำดับความสำคัญ
1	ด้านการส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.98	0.45	มาก	1
2	ด้านการวางแผนงานกิจการนักเรียน	3.75	0.52	มาก	2
3	ด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน	3.68	0.58	มาก	3
4	ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	3.42	0.61	ปานกลาง	4
5	ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน	3.35	0.65	ปานกลาง	5
6	ด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน	3.21	0.70	ปานกลาง	6
	ภาพรวมทุกด้าน	**3.56**	**0.58**	**ปานกลาง**	-

หมายเหตุตารางที่ 2 ข้อมูลตามระดับความเห็นด้วย: 4.51-5.00 = ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 = ระดับมาก, 2.51-3.50 = ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 = ระดับน้อย, 1.00-1.50 = ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ผลเชิงลึก (Interpretive Analysis) ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสภาพของการบริหารกิจการนักเรียนอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยมีค่าเฉลี่ยรวมที่ 3.56 สิ่งที่น่าสนใจและสำคัญคือการมีอยู่ของ “ความขัดแย้ง (Paradox)” ระหว่างด้านที่ได้ระดับสูง (คุณธรรมที่ 3.98) กับด้านที่ต่ำสุด (การประเมินผล 3.21) สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนมุ่งเน้นการจัดกิจกรรม (Output-focused) แต่ยังขาดกลไกการวัดผลกระทบ (Impact Measurement) ที่แท้จริง ทำให้วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ติดขัดในขั้นตอน “Check” และ “Act” ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขเพื่อให้การบริหารกิจการนักเรียนมีประสิทธิผลสูงขึ้น

จากตารางที่ 2 แสดงความแตกต่างของระดับประสิทธิผลระหว่างแต่ละด้านของการบริหารกิจการนักเรียน ความแตกต่างนี้นำไปสู่การบัญชาการสร้างแผนภาพการเปรียบเทียบ (Comparative Bar Chart) ที่แสดงจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละด้าน



ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีต่อสภาพของการบริหารกิจการนักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์รายข้อด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม (ด้านที่ได้ระดับสูงสุด)

เนื่องจากด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมได้คะแนนสูงสุด จึงเป็นจุดแข็งหลักของโรงเรียน การวิเคราะห์รายข้อในด้านนี้จะช่วยให้เราเข้าใจว่ากิจกรรมหรือการปฏิบัติใดที่ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์รายข้อด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ลำดับ	รายการพิจารณา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะอย่างต่อเนื่อง	4.12	มากที่สุด
2	การยกย่อง ชื่นชม และให้กำลังใจนักเรียนที่ประพฤติดี	4.05	มาก
3	การประเมินผลและเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านคุณธรรม	3.75	มาก

หมายเหตุตารางที่ 3 ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ด้านนี้มีคะแนนสูง แต่ยังมีช่องว่างในการประเมินและเผยแพร่ผล ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาที่พบในด้านการประเมินผลโดยรวม

3. ผลการวิเคราะห์รายข้อด้านการประเมินผลการดำเนินงาน (ด้านที่ต้องพัฒนามากที่สุด)

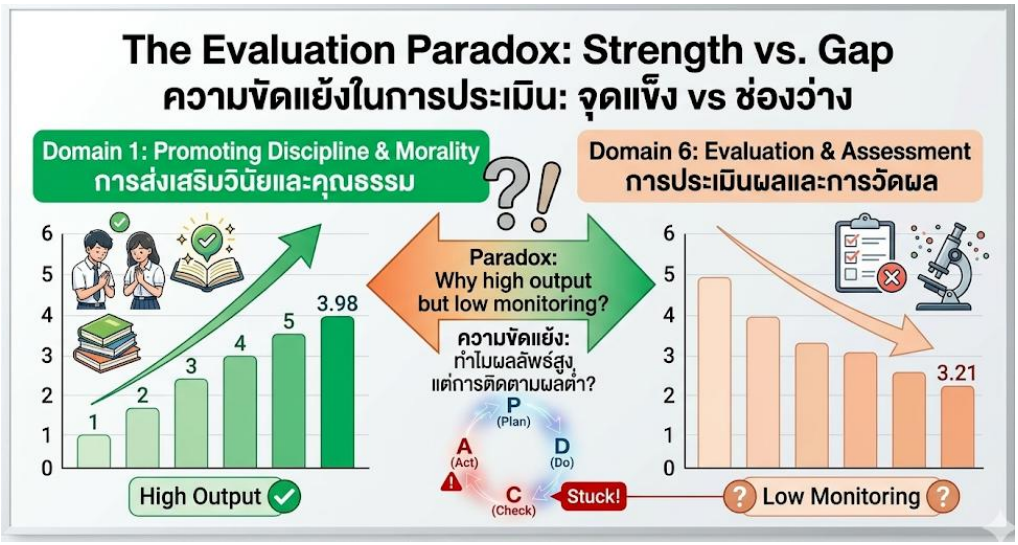
ด้านการประเมินผลเป็นจุดอ่อนที่ต้องการการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน การวิเคราะห์รายข้อจะแสดงให้เห็นว่าภายในด้านนี้ มีองค์ประกอบใดที่ต้องการการพัฒนา

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์รายข้อด้านการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน

ลำดับ	รายการพิจารณา	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1	การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานกิจการนักเรียน	3.42	มาก
2	การประเมินผลทั้งในระดับหน่วยงานย่อยและภาพรวม	3.22	ปานกลาง
3	การวิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนา	2.98	ปานกลาง

หมายเหตุตารางที่ 4 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ขาดการใช้ข้อมูล (Data utilization) ในการวางแผนการพัฒนา ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่ต้องแก้ไข

เพื่อให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนของผลประเมินระหว่างจุดแข็ง (ด้านที่ 1 คุณธรรม) และจุดอ่อน (ด้านที่ 6 การประเมินผล) ตารางที่ 3 และ 4 ด้านบนควรนำเสนอด้วยภาพแสดงความเปรียบเทียบ



ภาพที่ 3 จุดแข็งและจุดอ่อนแสดงความแตกต่างของผลประเมินการดำเนินงานกิจการนักเรีย

4. การสังเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา (SWOT Analysis Summary)

ในการทำความเข้าใจสภาพปัจจุบันอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพเพื่อสร้างภาพของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แม้ว่าศึกษาเฉพาะจุดแข็งและจุดอ่อนเท่านั้นในตารางนี้

ตารางที่ 5 การสังเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดที่ต้องพัฒนา (Areas for Development)
วัฒนธรรมองค์กร “คุณธรรม นำวิชา” ที่เข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับ	ระบบประเมินผลขาดความชัดเจน เป็นระบบ และความต่อเนื่อง
บุคลากรมีความมุ่งมั่นและใกล้ชิดนักเรียน	การประสานงานเครือข่ายภายนอก (ชุมชน สถาบันอื่น) ยังไม่เป็นระบบและไม่มีความสม่ำเสมอ
กิจกรรมนักเรียนมีความหลากหลายเชิงปริมาณ (มีหลายประเภท)	ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนคุณภาพต่าง ๆ ยังเชิงอารมณ์ แต่ขาดการจัดทำแผนแม่แบบ (template) และเครื่องมือเชิงจิตวิทยา
บุคลากรมีทักษะในการมีสัมพันธ์ส่วนตัวกับนักเรียน	ภาระงานครูที่มากเกินไป (overload) ส่งผลต่อคุณภาพการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (facilities) ที่เพียงพอ	ขาดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital tools) สำหรับการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรายบุคคล

หมายเหตุตารางที่ 5 ตารางนี้ได้รับการสังเคราะห์จากข้อมูลเชิงปริมาณ เอกสารการศึกษา และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและแนวทางการพัฒนา

1. บทสรุปจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีปฏิบัติที่ดี

การวิจัยขั้นที่สองประกอบด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารจากสถานศึกษาชั้นนำ 3 แห่ง ผลการวิเคราะห์เนื้อหาพบว่า ปฏิบัติการที่ประสบความสำเร็จนั้นอยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์หลักหกประการดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียน (Proposed Development Guidelines)

1. กรอบแนวทางพัฒนาเชิงกลยุทธ์

บนพื้นฐานของผลการวิจัยและการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางพัฒนาเชิงกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม มีลำดับความสำคัญ และระบุผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล

ก่อนที่จะอธิบายแนวทางเชิงลึกแต่ละข้อ ควรนำเสนอแบบจำลองแนวทางการพัฒนา (Development Framework Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหกกลยุทธ์หลักและจุดประสงค์สูงสุด



ภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างหกกลยุทธ์หลักการพัฒนากิจการนักเรียนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2. แนวทางการพัฒนา 6 ด้าน (Detailed Development Guidelines)

กลยุทธ์ที่ 1 การวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Planning)

สาระหลัก การเปลี่ยนแปลงจากการวางแผนแบบท็อปดาวน์ (Top-down) ที่ผู้บริหารกำหนดนโยบาย ไปสู่แบบมีส่วนร่วม (Participatory) ที่รวมเสียงนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

การปฏิบัติ จัดตั้งคณะกรรมการร่วม (Joint Committee) ระดับโรงเรียนที่ประกอบด้วยผู้บริหาร 3 คน ครู 4 คน สภานักเรียนแทน 2 คน ผู้ปกครอง 2 คน และตัวแทนชุมชน 1 คน เพื่อปรับระเบียบวินัยให้ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความหลากหลายทางเพศ สุขภาพจิต และความต้องการพิเศษ (Inclusion & Diversity)

ผู้รับผิดชอบหลัก คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ปรับปรุงระเบียบวินัยอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีการศึกษา ความเห็นด้วยจากส่วนที่เกี่ยวข้องมากกว่า 80%

กลยุทธ์ที่ 2 การประเมินผลแบบคล่องตัว (Agile Evaluation)

สาระหลัก ปรับจากการประเมินผลรายปี เป็น “รอบสั้นแต่ถี่” (รายไตรมาส) โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-Driven) ผ่านระบบออนไลน์เพื่อลดภาระงานครู และสามารถติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

การปฏิบัติ พัฒนาแบบประเมินออนไลน์ (Digital assessment form) ที่มีความเป็นระบบ ทำการประเมินทุกไตรมาส (ห้าครั้ง เดือน พฤศจิกายน มกราคม มีนาคม พฤษภาคม) วิเคราะห์ผลและจัดทำรายงานผลภายในสองสัปดาห์ จัดสัมมนากับครูทีมหลังประเมิน (Debrief session)

ผู้รับผิดชอบหลัก หัวหน้างานกิจการนักเรียน เมื่อสนับสนุนจากฝ่ายสารสนเทศ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระบบออนไลน์พร้อมใช้ได้ในภายในเดือน ตุลาคม ร้อยละ 100 ของครูใช้ระบบในการประเมิน ความพึงพอใจต่อความง่ายของระบบมากกว่า 4.0/5.0

กลยุทธ์ที่ 3 วินัยเชิงบวก (Positive Discipline)

สาระหลัก เปลี่ยนการลงโทษเชิงลบ (Punishment-focused) เป็นวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) ที่เน้นกิจกรรมสะท้อนคิด (Reflective Thinking) และการใช้สัญญาใจ (Behavioral Contract) เพื่อสร้างวินัยจากภายใน

การปฏิบัติ จัดอบรมครูเกี่ยวกับหลักการวินัยเชิงบวก (อย่างน้อย 40 ชั่วโมง) สร้างห้องสะท้อนคิด (Reflection Room) แทนห้องลงโทษ พัฒนาแบบสัญญาใจ (Behavioral Contract) สำหรับนักเรียนที่มีความเสี่ยง สร้างระบบการเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement system) เช่น Student of the month, Merit system ที่เชื่อมโยงกับคุณธรรม

ผู้รับผิดชอบหลัก ครูที่ปรึกษาและงานวินัยนักเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ อบรมครูทั้งหมดในปีแรก ลดจำนวนการถูกลงโทษลงอย่างน้อย 30% ในปีที่สอง ความเห็นด้วยของนักเรียนต่อระบบวินัยใหม่มากกว่า 75%

กลยุทธ์ที่ 4 ทีมสหวิชาชีพ (Multi-disciplinary Support Teams)

สาระหลัก ยกระดับระบบดูแลช่วยเหลือจากการเป็นภาระของครูคนเดียว สู่การทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ผ่านการทำ Memorandum of Understanding (MOU)

การปฏิบัติ ประชุมคณะกรรมการดูแลช่วยเหลือจำนวน 4 ครั้งต่อปีการศึกษา จัดทำระบบการแนะนำและคัดกรอง (Referral & Screening System) พัฒนาพอร์ตโฟลิโอนักเรียนรายบุคคล (Individual Portfolio) ที่เชื่อมโยงข้อมูลพฤติกรรม สุขภาพจิต และการเรียน ทำ MOU กับหน่วยงานภายนอกอย่างน้อย 5 แห่ง

ผู้รับผิดชอบหลัก ผู้บริหารและหัวหน้างานแนะแนว

ตัวชี้วัดความสำเร็จ MOU อย่างน้อย 5 แห่งลงนามภายในปีแรก นักเรียนความเสี่ยง 80% ได้รับการดูแลช่วยเหลือเหมาะสม ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อระบบดูแลมากกว่า 4.2/5.0

กลยุทธ์ที่ 5 การเสริมพลังนักเรียน (Student Empowerment)

สาระหลัก ขยายบทบาทสภานักเรียน ให้เป็นผู้ร่วมตัดสินใจในนโยบายสำคัญ ไม่ใช่เพียงผู้ช่วยจัดกิจกรรม เพื่อสร้างทักษะความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย

การปฏิบัติ กำหนดประเด็นนโยบายที่เปิดให้สภานักเรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจ อย่างน้อย 5 ประเด็นต่อปี จัดเวทีสัญจร (Forum) ให้นักเรียนแสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียน สร้างชุด Student Representative Council ที่ปฏิบัติจริง ไม่ใช่เป็นทางการ ส่งผู้แทนสภานักเรียนไปเข้ารับการอบรมทีมสหวิชาชีพ (Democracy & Civic Leadership)

ผู้รับผิดชอบหลัก งานส่งเสริมประชาธิปไตยและผู้บริหาร

ตัวชี้วัดความสำเร็จ อย่างน้อย 3 นโยบายขึ้นอยู่กับข้อเสนอของสภานักเรียนในปีแรก นักเรียน 80% มีส่วนร่วมแสดงความเห็นในเวทีสัญจร ความเห็นด้วยว่าสภานักเรียนมีจริง “ส่วนร่วมตัดสินใจ” มากกว่า 70%

กลยุทธ์ที่ 6 การแปลงดิจิทัล (Digital Transformation)

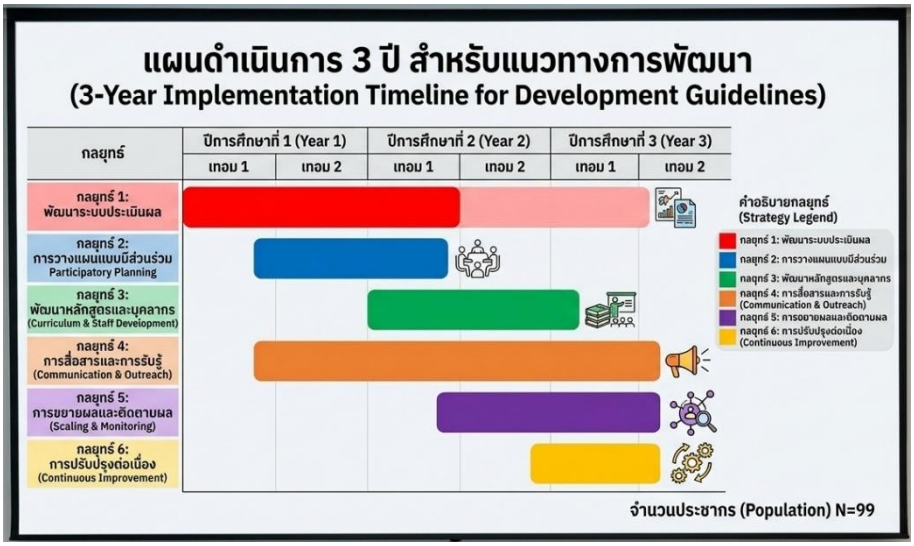
สาระหลัก พัฒนาฐานข้อมูลนักเรียนรายบุคคล (Individual Data Portfolio) ที่เชื่อมโยงพฤติกรรม สุขภาพจิต และการเรียน เพื่อการวิเคราะห์ความเสี่ยงเชิงรุก (Early Warning System) และการออกแบบการสนับสนุนที่เหมาะสม

การปฏิบัติ พัฒนาแพลตฟอร์มระบบสารสนเทศนักเรียน (Student Information System) ที่รวมข้อมูลหลายแหล่งฝึกอบรมครูในการใช้ระบบ (2 วันในปีแรก) ตั้งเป้าให้ 100% ของข้อมูลปัจจุบันอยู่ในระบบภายในเดือนกันยายน ปีแรก ใช้ Dashboard ในการรายงานผลการติดตามอย่างต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายสารสนเทศโรงเรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระบบพร้อมใช้ได้ภายในเดือน กันยายน 100% ของข้อมูลนักเรียนมีในระบบ ครูสามารถใช้ระบบเพื่อการบ้านแนะแนมากกว่า 80%

เพื่อให้เห็นความชัดเจนของการนำแนวทางหกข้อไปปฏิบัติตามระยะเวลา ควรนำเสนอ Timeline หรือ Gantt chart ที่แสดงการดำเนินการในปีที่หนึ่ง สองและสาม



ภาพที่ 5 Gantt chart แสดงแนวทางการพัฒนาการดำเนินกิจการนักเรียนในระยะ 3 ปี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบว่าการส่งเสริมคุณธรรมมีระดับสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.98) สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของโรงเรียนสารสาสน์ฯ และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura ที่เน้นการเลียนแบบแบบอย่างที่ดี สถาบันสารสาสน์ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจุดเน้นสูงในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ผ่านทาง

1. กิจกรรมต่าง ๆ ที่ต่อเนื่อง และเสริมแรงทางบวกจากการขมักสอนและแบบอย่างที่ดี

2. ระบบการเสริมแรง โดยการยกย่องและชื่นชมนักเรียนที่ประพฤติดี

อย่างไรก็ตาม “จุดเปราะบาง (Fragile Point)” ของสถาบันนี้คือด้านการประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 3.21) ซึ่งเป็นปัญหาคลาสสิกของโรงเรียนเอกชนจำนวนมากที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อภาพลักษณ์ (Event-driven approach) แต่ขาดการวิเคราะห์ผลอย่างต่อเนื่องและการใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-driven approach)

ผลกระทบของปัญหานี้คือ วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ในการจัดการกิจการนักเรียนติดขัดในขั้นตอน “Check” (การตรวจสอบ) และ “Act” (การปรับปรุง) ทำให้ไม่สามารถบอกได้ว่าการส่งเสริมคุณธรรมนั้นประสบผลสำเร็จเพียงใด และมีประเด็นใดที่ยังต้องปรับปรุงการพัฒนากิจการนักเรียนในปีต่อ ๆ ไป ขาดการวางแผนที่เป็นฐานข้อมูล (Evidence based planning) ไม่สามารถสร้างการเทียบเคียงกับสถาบันอื่น (Benchmarking) เพื่อพัฒนาตัวชี้วัดของตัวเอง (KPI)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็น “ความสำคัญของการมีส่วนร่วม” เป็นกุญแจสำคัญในการแก้ปัญหา หากโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน (Likert, 1967) จะช่วยให้ 1. ลดความขัดแย้งเชิงพฤติกรรมบนพื้นฐานที่นักเรียนเข้าใจและยอมรับ 2. สร้าง School Climate ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ 3. สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) ต่อนโยบายและระเบียบวินัยของโรงเรียน

ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ สพฐ. (2562) ที่มุ่งเน้นการคุ้มครองผู้เรียนและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ในระบบศึกษาไทย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ต้องก้าวข้ามการบริหารแบบเน้นกิจกรรม (Activity-based Management) ไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Evidence-based Strategic Management) โดยต้องให้ความสำคัญกับส่วนประกอบหลักสามประการ ได้แก่ 1. ระบบการประเมินผลเชิงต่อเนื่องและเป็นระบบ (Systematic Evaluation) ที่สามารถวัดผลกระทบ (Impact) ไม่เพียงแต่ผลลัพธ์ (Output) 2. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในฐานะ “ตาข่ายความปลอดภัยทางสังคม” (Social Safety Net) ที่ทำงานแบบสหวิชาชีพและเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอก เพื่อช่วยให้นักเรียนทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม 3. การสร้างจิตสำนึกและทักษะประชาธิปไตยที่แท้จริง ผ่านการให้นักเรียนมีส่วนร่วมตัดสินใจในนโยบายสำคัญของโรงเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

สำหรับโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานกิจการ นักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่ ซึ่งพบว่าสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในด้านการวางแผนการดำเนินงาน ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การส่งเสริมวินัยเชิงบวกและการประเมินผล **ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ดังนี้ 1. ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน จากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.38 โรงเรียนควรจัดตั้ง คณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทำหน้าที่นำสถิติจากแอปพลิเคชันโรงเรียนมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองโดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อหาแนวทางปรับปรุงงานในไตรมาสถัดไป ไม่ควรรอประเมินเพียงครั้งเดียวเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2. ด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.42 ควรเร่งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือเชิงรุกกับหน่วยงานภายนอก เช่น บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ กับโรงพยาบาลหรือสถานีตำรวจในพื้นที่ เพื่อสร้างระบบส่งต่อนักเรียนกลุ่มเสี่ยงที่รวดเร็ว และควรจัดอบรมทักษะการเป็นครูนักจิตวิทยาเบื้องต้น ให้กับครูที่ปรึกษาทุกคนเพื่อการคัดกรองที่มีประสิทธิภาพ 3. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ย 3.45 ควรเปลี่ยนจากการจัดกิจกรรมการเลือกตั้งตามรอบปี มาเป็นการสร้างวิถีประชาธิปไตยในห้องเรียน โดยให้ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดข้อตกลงห้องเรียน และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสวัสดิการหรือกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตัวนักเรียนโดยตรง

สำหรับสถาบันการศึกษาเอกชนอื่น ๆ ควรศึกษาแนวทางและรับการปรึกษาทางวิชาการจากสถาบันเทคโนโลยีสารสาสน์ เพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรจากการเน้นกิจกรรม (Activity-driven) ไปยังการบริหารแบบใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-driven) สำหรับนักวิจัยที่สนใจขอแนะนำให้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดผลกระทบทางอารมณ์สังคม (Social-Emotional Impact) และการเชื่อมโยง ระหว่างการบริหารกิจการนักเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเชิงเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กวินญาดา ชัยเดช. (2561). การบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

กิตติชัย ภัทรธาดาสิริ, ทินกร ชอัมพงษ์ และเยาวเรศ ภักดีจิตร. (2565). การศึกษาปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2. *Education journal Faculty of Education, NakhonSawan RajabhatUniversity*, 5(3), 98.

เกริกก้อง มังคละพฤกษ์. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาตามแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมในการทำงาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิมพล สโมรินทร์ และนงลักษณ์ ใจฉลาด. (2563). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 6(5), 291-305.

ทองแดง แสวงบุญ และ สุรางคนา มัณยานนท์. (2564). การบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(1), 179.

เดชาธร ดอกตะเคียน. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนสารสาสน์วิเทศนิมิตใหม่. ใน *สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*. สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.

วณิชย์ เอื้อน้อมจิตต์กุล. (2561). การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนงิ้วรายบุญมีรังสฤษฏ์. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1* (6 เมษายน 2560).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.

Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School climate: Research, policy, practice, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Fayol, H. (1949). *General and industrial management (Translated by C. Storrs).* Pitman Publishing.

Likert, R. (1967*). The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

OECD. (2019). *Future of education and skills 2030: OECD learning compass 2030*. OECD Publishing.

Office of the National Education Commission. (2010). *National education plan (2017-2036).* Ministry of Education.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization.* (Revised ed.). Doubleday.

UNESCO. (2021). *Global citizenship education: Topics and learning objectives*. UNESCO.

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC ENROLMENT MANAGEMENT FOR UNDERGRADUATE UNIVERSITIES IN YUNNAN PROVINCE*

Qingqing Liu

Student of Doctor in Educational Administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 175404230@qq.com

Received 5 April 2026; Revised 9 April 2026; Accepted 11 April 2026

Abstract

In China, higher education is under increasing pressure to meet regional labor market needs while maintaining equity and quality. Recent university enrolment reform has increasingly emphasized diversified, data-informed, and student-centred approaches. As a result, Strategic Enrolment Management (SEM) has become a core governance mechanism. However, existing national enrolment policies provide broad policy direction, but do not fully address the province's differentiated development conditions. This study aims to examine how SEM is implemented in undergraduate universities of Yunnan and proposes a SEM model for Chinese higher education governance. A mixed-methods approach was employed, collecting quantitative data from 549 administrators and teachers across 28 universities, and qualitative data from 17 key informants through in-depth interviews and a Delphi validation process. Data were analyzed

Citation:

* Qingqing Liu. (2026). Guidelines For The Development Of Strategic Enrolment Management For Undergraduate Universities In Yunnan Province.
Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 264-275.;
DOI: https://doi.org/10.
https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

using descriptive statistics, Exploratory Factor Analysis (EFA), and thematic analysis.

The EFA identified six dimensions of the SEM model: (1) optimization of enrolment organisational structure, (2) enrolment publicity strategies, (3) formulation of dynamic enrolment plans, (4) development of an enrolment information platform, (5) diversified enrolment selection criteria, and (6) post-admission engagement activities and follow-up services. The study proposes a SEM model that connects governance with university planning, digital technology, student support, and educational outcomes. It strengthens equity and quality in undergraduate education in Yunnan.

Keywords: Strategic Enrolment Management, Undergraduate Universities, Higher education governance

Introduction

China began reforming the examination and enrolment system in 2013, and the policy emphasizes the demand for diverse and high-quality talent through systematic arrangements for the College Entrance Examination reform. In 2014, China issued a key decision focusing on deepening the examination and enrolment system reforms, which was to form a model featuring classified examinations, comprehensive evaluations, and diversified admissions. Strategic Enrolment Management (SEM) has emerged as a key mechanism for higher education governance. Unlike traditional enrolment work, which mainly focuses on completing admission quotas, SEM enables dynamic allocation of enrolment quotas based on social and economic development. As Cui (2020) argues, the university enrolment system balances government control, institutional autonomy, and public expectations, while supporting the development of high-quality talent in a changing environment.

Despite national policy efforts, universities face two core challenges: preventing over-enrolment that undermines teaching quality, and avoiding under-enrolment that leaves educational resources underused. To address these challenges, the universities constantly modify the enrolment plans across academic disciplines and major structures to optimize the input-output efficiency to maintain the quality of education through analysis of employment market trends. This reflects that enrolment is no longer understood simply as the acceptance of students but as a strategic process for improving the efficiency of educational development. Under the "Double First-Class" initiative, integrating enrolment with subject development not only reinforces an institution's competitive edge but also ensures sustainable growth in a changing higher education landscape (Wang, 2020).

As part of the fifth wave of provinces undergoing College Entrance Examination reform in 2025, Yunnan faces challenges in student source structure, increasing regional development demands, and systemic transformations within higher education. Enrolment management must respond not only to the general direction of reform, but also to local development needs and institutional conditions. China's demographic shift, marked by a declining birth rate and changing tertiary education demand has intensified competition for student enrolment and prompted universities to adapt strategically (Wu & Cheng, 2025). The policy orientation affects the enrolment mechanism. Such an approach to SEM not only boosts the quality of enrolment but also reinforces the institution's capability to attract a diverse and high-caliber student body, thus securing long-term academic competitiveness and sustainable development (Liu & Gao, 2022). A well-designed enrolment system helps attract talented students and adapt to both general standards and local needs. This balance is important for supporting quality, diversity, and sustainable development (Li & Zeng, 2022). From a theoretical perspective, SEM can be understood as an integrated governance system with key components rather

than a collection of isolated administrative tasks. However, existing studies have largely focused on national reforms, with limited attention to how SEM adapts to regional differences.

This study addresses the gap by analyzing Yunnan undergraduate universities and proposes a model that connects governance with university planning, digital technology, student support, and educational outcomes. In this study, SEM is used as an analytical lens to examine how undergraduate universities in Yunnan manage enrolment under conditions of policy reform and regional complexity, and to develop guidelines for the enrolment reform for Yunnan's undergraduate universities that dynamically adapts to regional development demands, offering solutions for enhancing higher education in Yunnan Province.

Objectives

1. To study the level of the development of Strategic Enrolment Management (SEM) for undergraduate universities in Yunnan Province.

2. To identify the components of SEM through Exploratory Factor Analysis (EFA) in undergraduate universities in Yunnan Province.

3. To propose guidelines for the development of SEM model for undergraduate universities in Yunnan Province.

Methodology

1. Research Methodology

A mixed-methods design was adopted to identify, validate, and interpret the dimensions of Strategic Enrolment Management (SEM) in Yunnan's undergraduate universities. The quantitative component was used to examine the latent structure of SEM, while the qualitative component was used to refine the interpretation of the model and assess expert consensus.

2. Research Steps

(1) A comprehensive literature review was conducted to establish the theoretical foundation. (2) Based on the literature and experts, a questionnaire was constructed under the guidance of theory and concepts. (3) Data were collected from 549 respondents across 28 undergraduate universities. (4) Quantitative data were analyzed, using Exploratory Factor analysis (EFA) to identify and validate the structure. (5) A Delphi round involving 17 experts was carried out to confirm the core factors of SEM through EFA. (6) Qualitative interviews were conducted to support the interpretation of the findings. (7) The SEM model was refined based on both quantitative and qualitative results.

3. Data Collection

3.1 Questionnaire

The questionnaire was developed based on literature review, expert input, pilot testing and the Delphi process. It consists of two sections: (1) Respondent demographics: gender, age, education, work experience, university type, and institution. (2) SEM items: 5-point Likert scale (1 = lowest, 5 = highest). Questionnaires were distributed online to 549 teachers and administrators.

3.2 Interview Form

The interview form has two parts: (1) A Delphi round with closed-ended questions with open-ended options to confirm key SEM factors. (2) Semi-structured questions to elicit expert perceptions of SEM priorities, operational challenges, and model refinement suggestions. Experts were selected because they held senior administrative positions directly related to admissions or enrolment management and possessed extensive experience in the field.

4. Data Analysis

4.1 Quantitative Analysis

Descriptive statistics were assessed using frequency, percentage, mean, standard deviation. Next, EFA with varimax rotation was used for factor extraction. Factors retained with eigenvalues >1 and loadings ≥0.50. Finally, reliability and

validity were assessed using Cronbach's alpha, composite reliability (CR > 0.70), average variance extracted (AVE > 0.50), and skewness and kurtosis values within ±2.

4.2 Qualitative Analysis

Coding by researcher; Category Agreement (CA) ≥ 0.8 ensures reliability. Expert input and thematic analysis integrated with quantitative results to refine the SEM model.

Results

1. Results of Demographic data of the Respondents

A total of 549 valid responses were included in the analysis after excluding system-missing cases. The sample was male-dominated, with 343 male respondents (62.5%) and 206 female respondents (37.5%).The majority were aged 25–39 years, and most had fewer than 10 years of higher education work experience. In terms of educational attainment, most respondents held bachelor's or master's degrees, while doctoral degree holders accounted for a smaller proportion.

2. Results of the mean ($\overline{X}$) and standard deviation (S.D.) of Strategic Enrolment Management (SEM) for Undergraduate Universities in Yunnan Province.

The results show that the factors for SEM for undergraduate universities in Yunnan Province, all items have an arithmetic mean ($\overline{X}$) between 3.25-4.34 and a standard deviation (S.D.) between 0.79-0.98, indicating generally favorable perceptions. The data indicate broad strengths in optimization of enrolment organisational structure, enrolment publicity strategies, and development of an enrolment information platform. At the same time, there are clear opportunities to improve diversified enrolment selection criteria, formulation of dynamic enrolment plans, and post-admission engagement activities and follow-up services.

3. Results of the Exploratory Factor Analysis (EFA) for the SEM model in Undergraduate Universities in Yunnan Province.

3.1 Suitability test and the correlation coefficient matrix between the variables

In this study, the KMO value was 0.981, and Bartlett's test was highly significant ($\chi^2 = 26939.509$, $df = 3081$, $p < 0.001$), indicating that the data are very suitable for factor analysis. These results indicate that the dataset was suitable for further factor extraction.

3.2 Factor Extraction

EFA was conducted to identify the underlying dimensions of the SEM model for undergraduate universities in Yunnan Province. These six factors together explain a cumulative variance of 61.618%, indicating that the extracted structure accounts for a substantial proportion of the total variance in the data. The analysis revealed six dimensions: (1) optimization of enrolment organisational structure, (2) enrolment publicity strategies, (3) formulation of dynamic enrolment plans, (4) development of an enrolment information platform, (5) diversified enrolment selection criteria, and (6) post-admission engagement activities and follow-up services.

4. Results of the proposed SEM model

4.1 Results of Expert Delphi Round

The Delphi process with 17 experts was used to confirm the content relevance and practical applicability of the six dimensions. All six dimensions met the predefined consensus threshold and were retained. Using a predefined inclusion threshold of 50% agreement, all six factors were retained. The item-level content validity index (I-CVI) values ranged from 0.529 to 0.941, while the scale-level content validity index (S-CVI/Ave) was 0.755, indicating an acceptable level of overall content validity.

4.2 Results of Interview

Experts highlighted several persistent challenges. In terms of organisational structure, unclear responsibilities, bureaucratic approval processes, and limited staffing were identified as key constraints. In enrolment publicity, fragmented communication channels, lack of differentiated content, and weak data integration were seen as limiting targeted outreach. With respect to enrolment planning, experts emphasised the need to move beyond single indicators such as employment rates and instead adopt multi-dimensional evaluation frameworks incorporating student demand, programme quality, faculty resources, and labour market outcomes. In addition, diversified selection criteria, post-admission support services, and enrolment information platforms were considered effective only when supported by robust data, fair governance mechanisms, and alignment with student development and graduate outcomes. Based on the synthesis of Delphi and interview findings, The exploratory SEM model is presented in Figure 1.

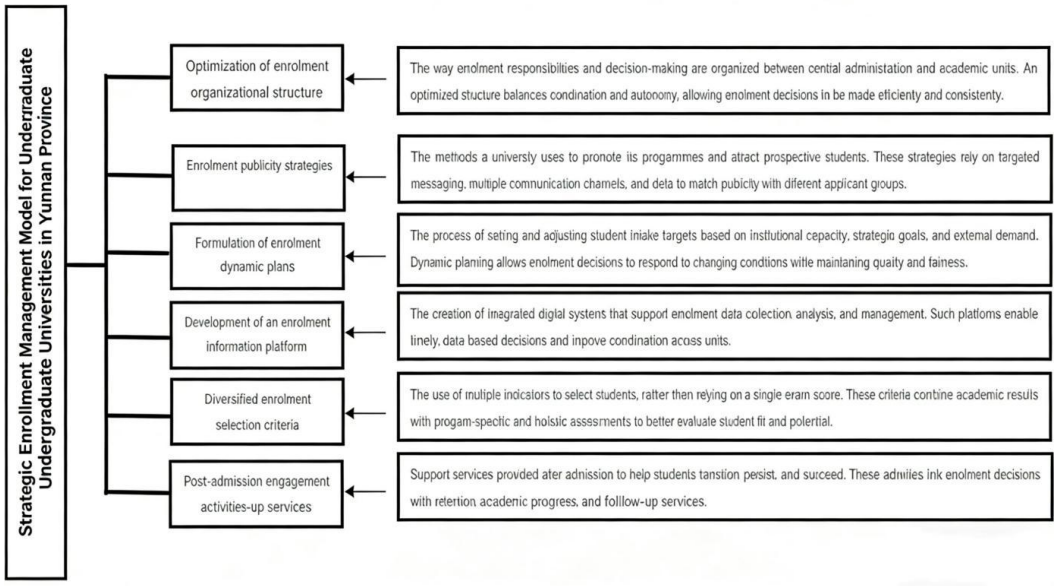


Figure 1 Final SEM model

Discussion

Taken together, the findings suggest that Strategic Enrolment Management (SEM) in undergraduate universities in Yunnan Province is best understood as a multi-layered governance system rather than a narrowly administrative. Among these, optimization of enrolment organisational structure, enrolment publicity strategies, dynamic planning, and information-platform development form the core governance architecture, while diversified selection criteria and post-admission engagement represent more selectively developed but increasingly important extensions of the model.

The six dimensions identified in this study should not be understood as isolated elements, but as parts of an interconnected governance process. In Yunnan's undergraduate universities, SEM appears to function as a strategic enrolment governance mechanism that links organizational coordination, data use, enrolment practice, planning, student selection, and post-admission support. Seen in this way, SEM in Yunnan can be understood as a closed-loop governance model: organizational structure and information platforms provide the base; publicity, planning, and selection drive implementation; post-admission support generates feedback; and the resulting evidence informs the next round of decision-making.

Recommendation

Based on the findings of this study, several recommendations can be proposed for policy, institutional practice, and future research regarding the development of Strategic Enrolment Management (SEM) in undergraduate universities in Yunnan Province.

Policy Recommendations

1. Government agencies and higher education authorities should encourage universities to adopt Strategic Enrolment Management as an

integrated governance mechanism rather than treating enrolment as an isolated administrative function. Policies should support greater institutional flexibility in adjusting enrolment plans according to regional economic development, labour market demands, and demographic changes.

2. Provincial education authorities should establish a coordinated digital enrolment information system that enables universities to access accurate and real-time data related to student demand, graduate employment, and regional development trends. Such systems can improve evidence-based decision-making and increase the efficiency of enrolment planning.

3. Policies should also promote equity and diversity in higher education admissions by encouraging universities to develop diversified enrolment selection criteria beyond examination scores alone. Consideration may include student competencies, regional backgrounds, and individual potential.

Practical Recommendations for Universities

1. Undergraduate universities in Yunnan Province should strengthen organisational coordination by clarifying the responsibilities of enrolment-related departments and improving communication among academic, administrative, and student-support units. This would enhance the effectiveness of SEM implementation.

2. Universities should improve enrolment publicity strategies through the use of digital media, targeted communication, and data-driven outreach activities. Publicity content should reflect institutional characteristics, programme strengths, and student development opportunities to attract high-quality applicants.

3. Universities should establish dynamic enrolment planning mechanisms that regularly evaluate programme demand, employment outcomes, faculty readiness, and regional development priorities. Such mechanisms would help maintain balance between enrolment scale and educational quality.

4. The development of integrated enrolment information platforms should be prioritised to support data management, application analysis, student tracking, and decision support. Digital platforms can improve operational efficiency and facilitate strategic planning.

5. Universities should provide stronger post-admission engagement and follow-up services, including academic advising, student support systems, career guidance, and feedback mechanisms. These services can improve student retention, learning outcomes, and institutional sustainability.

Recommendations for Future Research

1. Future studies should examine the long-term effectiveness of SEM implementation in different regional and institutional contexts across China in order to compare governance patterns and policy outcomes.

2. Researchers may apply Confirmatory Factor Analysis (CFA) or Structural Equation Modeling (SEM) to validate and further develop the SEM model identified in this study.

3. Additional research should investigate the relationship between Strategic Enrolment Management and student outcomes, such as academic achievement, retention rates, graduate employability, and institutional competitiveness.

4. Comparative studies between Chinese universities and international higher education systems may provide further insights into effective enrolment governance practices and global trends in higher education management.

References

Cui, H. L. (2020). *Study on public university admission authority in China*. In Doctoral dissertation. East China Normal University. https://doi.org/10.27149/d.cnki.ghdsu.2020.002246

Wu, T., & Cheng, L. (2025). *“The new realities of China's higher education in 2025”.* Global Nexus. Retrieved on January 10, 2026 from https://blog.globalnexusgroup.com/?p=317

Wang, L. (2020). *Research on discipline construction of local universities in Southwest China under the background of "Double First-Class"*. Central China Normal University.

Liu, C., & Gao, X. (2022). Excellence and diversity under competition mechanism: Analysis and enlightenment of American college admission system. *Modern Education Science*, (6), 130–139. https://doi.org/10.13980/j.cnki.xdjykx.2022.06.021

Li, M., & Zeng, S. (2022). Comparison of the basic characteristics of undergraduate enrolment systems between China and the United States: A case study of Harvard University and Peking University. *Modern Education Management*, (4), 58–68. https://doi.org/10.16697/j.1674-5485.2022.04.007

แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี*

GUIDELINES FOR DEVELOPING SCHOOL ADMINISTRATIVE STRATEGIES TO PROMOTE EARLY CHILDHOOD EDUCATION QUALITY IN THE OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION UNDER NONTHABURI PROVINCE

จินดาภัทท์ มกรมณี[1] และ ธดา สิทธิ์ธาดา[2]

Chindaphut Makaramanee[1] and Thada Siththada[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

[1-2]Department of Educational Administration, Graduate School,

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s63561802035@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ : 26 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 3 พฤษภาคม 2569

Received 26 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 3 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม

Citation:

* จินดาภัทท์ มกรมณี และ ธดา สิทธิ์ธาดา. (2569). แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 276-290.

Chindaphut Makaramanee and Thada Siththada. (2026). Guidelines For Developing School Administrative Strategies To Promote Early Childhood Education Quality In The Office Of The Private Education Commission Under Nonthaburi Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 276-290.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

คุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1) ผลการศึกษาระดับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย พบว่า โดยภาพรวมกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

(1) ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก (3) ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก (4) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก และ (5) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

2) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย พบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ (1) ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (2) พัฒนาศักยภาพครูปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน (3) ส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการเล่น (Play-based Learning) (4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ (5) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงบริหาร

คำสำคัญ: การพัฒนากลยุทธ์, การบริหารสถานศึกษา, ส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) study the level of school administrative strategies to promote early childhood education quality in the Office of the Private Education Commission under Nonthaburi Province; and (2) propose guidelines for developing school administrative strategies to promote early childhood education quality in the Office of the Private Education Commission under Nonthaburi Province. The sample consisted of 192 administrators and teachers from schools in the Office of the Private Education Commission under Nonthaburi Province. The research instruments included questionnaires and semi- structured questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings can be summarized according to the research objectives as follows:

1) The results of the study on the level of school administrative strategies to promote early childhood education quality revealed that, overall, the school administrative strategies under the Office of the Private Education Commission in Nonthaburi Province were at a high level. When considering each aspect, it was found that:

(1) strategic management was at a high level; (2) teacher and educational personnel development was at a high level; (3) learner-centered instructional management was at a high level; (4) parent and community participation was at a high level; and (5) educational quality assurance was at a high level. The aspect with the highest mean score was learner-centered instructional management, while the lowest mean score was parent and community participation.

2) The guidelines for developing school administrative strategies to promote early childhood education quality indicated that the following actions should be undertaken:(1) enhancing strategic leadership of school administrators, with emphasis on participatory vision-setting and development planning; (2)

continuously developing early childhood teachers' competencies through workshops and internal supervision; (3) promoting appropriate learning experiences aligned with early childhood development, particularly through play-based learning; (4) establishing collaborative networks among schools, parents, and communities to jointly improve learner quality; and (5) strengthening internal quality assurance systems and utilizing information for administrative decision-making.

Keywords: Strategic Development, School Administration, Early Childhood Education Quality, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว เนื่องจากช่วงวัยปฐมวัยเป็นช่วงเวลาที่มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงต้องอาศัยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาเอกชนที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและความคาดหวังจากผู้ปกครองและสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การกำหนดกลยุทธ์การบริหารที่เหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยให้สอดคล้องกับมาตรฐานและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในบริบทของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและส่งเสริมคุณภาพของสถานศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในจังหวัดนนทบุรีซึ่งมีจำนวนสถานศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายการศึกษาแห่งชาติ เช่น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ แนวคิดด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้อง

สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และสร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (Hallinger, 2011; Leithwood et al., 2020) รวมทั้งต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2019)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาปฐมวัยในบริบทของสถานศึกษาเอกชน ทั้งในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้มุ่งหวังให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงของการดำเนินงานในสถานศึกษา รวมทั้งสามารถระบุจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวโน้มในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้กำหนดนโยบาย วางแผนเชิงกลยุทธ์ และออกแบบแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของผู้เรียนในระดับปฐมวัย นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะในมิติของการจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาเอกชน ซึ่งยังคงมีความหลากหลายทั้งด้านบริบทและศักยภาพ การนำข้อค้นพบไปประยุกต์ใช้จะช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มีความคล่องตัว และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี

การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยอาศัยหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ (OECD, 2021) แนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากช่วยให้เกิดการสร้าง การแบ่งปัน และการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ภายในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (UNESCO, 2022) ทั้งนี้ แนวคิดของ Nonaka และ Takeuchi (2021) ที่อธิบายกระบวนการสร้างองค์ความรู้ผ่านโมเดล SECI ยังคงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดทิศทางทางวิชาการ สนับสนุนการพัฒนาครู และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Leithwood et al., 2020) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2020) ที่เน้นการนำการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ในยุคดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูล (Data-driven Decision Making) มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน (OECD, 2021) รวมถึงช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (UNESCO, 2023) ดังนั้น การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาจึงต้องบูรณาการองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยได้อย่างยั่งยืน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

Zhang (2021) พบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาควรเน้นการสร้างระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กร โดยเฉพาะการส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

Ahmed Al-Harbi (2022) เสนอว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา คือ การเสริมสร้างภาวะผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ (supportive leadership) และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแลกเปลี่ยนความรู้ โดยพบว่าภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร

Nguyen (2023) ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาควรบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการใช้ระบบข้อมูล (data-driven management) เพื่อสนับสนุนการวางแผน การติดตาม และการประเมินผล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาโดยรวม

Kim (2024) พบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพต้องส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

สมชาย รัตนกุล (2565) พบว่า ในบริบทสถานศึกษาไทย แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

สุพัตรา อินทร์แก้ว (2566) พบว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาควรเน้นการบูรณาการ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยในบริบทประเทศไทย

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Leelapanyalert et al. (2024) ยังเสนอว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาปฐมวัยที่มีประสิทธิภาพควรพัฒนาภายใต้แนวคิดการมีส่วนร่วม (participatory management) โดยครอบคลุมการตัดสินใจร่วม การดำเนินงาน การประเมินผล และการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผสานการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 75 ข้อ

2.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาและด้านการจัดการความรู้จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ยอมรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ≥ 0.50 และแก้ไขหรือปรับปรุงข้อคำถามให้ชัดเจนตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ Cronbach’s Alpha = 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามจำนวน 75 ข้อ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และทดสอบความเชื่อมั่นเรียบร้อยแล้วแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 176 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ รูปแบบและข้อเสนอแนะเชิงลึกเกี่ยวกับทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

5.1 การเตรียมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Data Preparation) รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมจำนวน 5 คน

5.2 บันทึกข้อมูลโดยใช้การอัดเสียงและจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes)

5.3 ถอดความ (Transcription) คำสัมภาษณ์ทั้งหมดอย่างละเอียด

5.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธี Member Check

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดนนทบุรีมี 5 แนวทาง โดยนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (Instructional Leadership of Administrators) โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2) การบริหารงานบุคลากร (Personnel Management) โดยเน้นการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ระบบประเมินผลที่เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสร้างขวัญกำลังใจ นอกจากนี้ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรมีความร่วมมือและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

3) การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment Management) การจัดสภาพแวดล้อมควรคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะอาด และความเหมาะสมกับวัยของเด็ก รวมทั้งต้องเอื้อต่อการเรียนรู้ผ่านการเล่น (Play-based Learning) และการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Active Learning) สถานศึกษาควรจัดมุมประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น มุมวิทยาศาสตร์ มุมศิลปะ และมุมสร้างสรรค์ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นและสื่อธรรมชาติในการเรียนรู้ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น และความสุขในการเรียนรู้ จะช่วยให้เด็กพัฒนาได้อย่างรอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน (Parental and Community Participation) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัย เนื่องจากเด็กในวัยนี้ต้องการการสนับสนุนทั้งจากโรงเรียนและครอบครัว สถานศึกษาควรสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การใช้สื่อออนไลน์ และการรายงานพัฒนาการของเด็กอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะช่วยเสริมสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

5) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร (Use of Data and Technology for Administration) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สถานศึกษาควรมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบและทันสมัย เช่น ฐานข้อมูลนักเรียน ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (EMIS) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการวางแผนพัฒนา นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21

สรุปภาพรวม แนวทางทั้ง 5 ด้านนี้มีความเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยภาวะผู้นำเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การบริหารบุคลากรเป็นฐานกำลังสำคัญ สภาพแวดล้อมเป็นตัวเอื้อการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมเป็นพลังสนับสนุน และเทคโนโลยีเป็น

เครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งเมื่อบูรณาการร่วมกันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างยั่งยืน แสดงแผนภาพองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากข้อค้นพบของงานวิจัย ดังภาพประกอบนี้



อภิปรายผลการวิจัย

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารอยู่ในระดับสูง และเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการ การนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ และการสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leithwood et al. (2020) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำทางการศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Fullan (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงงานวิจัยของ Ahmed Al-Harbi (2022) ที่พบว่าผู้บริหารที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและผลลัพธ์ของผู้เรียน

2) การบริหารงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการพัฒนาศักยภาพครู การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่สถานศึกษามีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย รัตนกุล (2565) ที่พบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับ Kim (2024) ที่ระบุว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

3) การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง โดยเน้นความปลอดภัย ความเหมาะสม และการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการเล่น ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของการศึกษาปฐมวัย ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพัฒนาการของเด็กในทุกด้าน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ UNESCO (2022) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมมีผลต่อการพัฒนาทักษะและศักยภาพของผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับ Zhang (2021) ที่พบว่าการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู

4) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับสูง โดยสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการสื่อสาร การจัดกิจกรรม และการสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา อินทร์แก้ว (2566) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และยังสอดคล้องกับ Leelapanyalert et al. (2024) ที่เสนอว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

5) การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารอยู่ในระดับสูง โดยสถานศึกษามีการใช้ระบบข้อมูลและเทคโนโลยีในการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ OECD (2021) ที่ระบุว่าการใช้ข้อมูลเพื่อการ

ตัดสินใจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับ Nguyen (2023) ที่พบว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูลและการตัดสินใจ รวมถึง UNESCO (2023) ที่เน้นว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคใหม่

สรุปการอภิปรายผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การบริหารงานบุคลากร การจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการบริหาร ล้วนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับสูง และมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบ โดยภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกหลักในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคลากรเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นปัจจัยเอื้อต่อพัฒนาการของเด็ก การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนเป็นแรงสนับสนุนที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา และการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเน้นว่าการบูรณาการองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเข้าด้วยกันอย่างสมดุล จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านและยั่งยืนในระยะยาว

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาปฐมวัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดนนทบุรี พบว่า กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงลึกพบว่า ยังมีบางประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ขณะที่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีระดับสูงสุด สะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้

สอดคล้องกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ดังนั้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจเชิงบริหาร ซึ่งจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในลำดับต่อไป **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** 1.1 หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรกำหนดนโยบายและกรอบแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาปฐมวัยอย่างชัดเจน โดยบูรณาการทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน และการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษานำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ 1.2 ควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและครูในด้านการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และระบบสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยอย่างยั่งยืน **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) หรือการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบทั้ง 5 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาปฐมวัย 2.2 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน รวมถึงศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น นโยบายระดับชาติ วัฒนธรรมองค์กร หรือความพร้อมด้านดิจิทัล เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับกว้างยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

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

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

สมชาย รัตนกุล. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในบริบทประเทศไทย. *วารสารการบริหารการศึกษาไทย*, 18(2), 45–60.

สุพัตรา อินทร์แก้ว. (2566). แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 19(1), 78–92.

Ahmed Al- Harbi. (2022). Supportive leadership and knowledge sharing in educational organizations. *International Journal of Educational Management*, 36(4), 512–528.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change* (2nd ed.). Jossey-Bass.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.

Kim, S. (2024). Learning organization and educational quality improvement in schools. *Educational Research Review*, 42, 100512.

Leelapanyalert, K., et al. (2024). Participatory management in early childhood education administration. *Asian Journal of Education*, 15(1), 33–50.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22.

Nguyen, T. (2023). Data- driven management in educational institutions. *International Journal of Educational Technology*, 20(3), 210–225.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2021). *The knowledge-creating company* (Updated ed.). Oxford University Press.

OECD. (2019). *Education at a glance 2019: OECD indicators*. OECD Publishing.

OECD. (2021). *School leadership for learning: Insights from TALIS 2018*. OECD Publishing.

UNESCO. (2022). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.

_____. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education*. UNESCO Publishing.

Zhang, Y. (2021). Knowledge management and instructional improvement in schools. *Journal of Educational Development*, 65, 102–115.

กลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา*

STRATEGIC MANAGEMENT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN SCHOOLS AND PERCEPTION DIFFERENCES AMONG EDUCATIONAL PERSONNEL

ชุติมา มุสิกานนท์

Chutima Musikanon

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: chutimamug1950@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 1 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 3 เมษายน 2569

Received 26 March 2026; Revised 1 April 2026; Accepted 3 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา และ (3) พัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 96 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

Citation:

* ชุติมา มุสิกานนท์. (2569). กลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 291-306.

Chutima Musikanon. (2026). Strategic Management Of Organizational Climate In Schools And Perception Differences Among Educational Personnel. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 291-306.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัย พบว่า (1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมิติด้านความเอื้ออาทรและภาวะผู้นำมีระดับสูง ขณะที่มิติด้านความสามัคคีและอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ (3) สามารถพัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การได้ 3 แนวทาง ได้แก่ กลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือในองค์การ กลยุทธ์การลดอุปสรรคเชิงโครงสร้าง และกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยสรุป บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ของการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ต้องคำนึงถึงทั้งโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหาร, บรรยากาศองค์การ, ความแตกต่างเชิงการรับรู้, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to (1) examine the level of organizational climate in schools, (2) compare perception differences among educational personnel, and (3) develop strategic approaches for managing organizational climate. The study employed a quantitative research design using a survey method. The sample consisted of 96 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.89. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The findings revealed that (1) the overall organizational climate in schools was at a high level, particularly in terms of leadership and supportive relationships, while teamwork and work-related obstacles were at a moderate level; (2) educational personnel with different positions, educational levels, and work experience exhibited statistically significant differences in their perceptions of organizational climate; and (3) three strategic approaches were identified, including enhancing organizational collaboration, reducing structural barriers,

and developing strategic leadership.In conclusion, organizational climate in schools is a result of strategic management that integrates leadership, organizational structure, and perception differences among personnel, which are essential for improving administrative effectiveness and educational quality in a sustainable manner.

Keywords: Strategic management, Organizational climate, Perception differences, Educational personnel

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคาดหวังของสังคมที่มีต่อระบบการศึกษา (ธานินทร์ อินทรวิเศษ, 2562; World Economic Forum, 2023) ภายใต้บริบทดังกล่าว “บรรยากาศองค์การ” จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงรูปแบบการบริหาร ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง (Robbins & Coulter, 2003) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเน้นการกำหนดทิศทาง การวางแผน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2552; David, 1997) การบริหารบรรยากาศองค์การจึงควรถูกมองในมิติของ“กลยุทธ์” มากกว่าการเป็นเพียงผลลัพธ์เชิงสภาพแวดล้อม

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความเอื้ออาทร และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน (ชุติมา มุสิกานนท์, 2555; พรรษรัตน์ พรมมินทร์ และปรีชา วิหคโต, 2563) ขณะเดียวกัน การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้สถานศึกษา

สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม (Wheelen & Hunger, 2002; สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2564)

อย่างไรก็ตามจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในลักษณะเชิงพรรณนา แต่ยังขาดการเชื่อมโยงไปสู่การกำหนด “กลยุทธ์การบริหาร” ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา รวมถึงยังมีข้อจำกัดในการวิเคราะห์ “ความแตกต่างเชิงการรับรู้” ระหว่างบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การ (ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2558; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ–ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาบนพื้นฐานของผลการวิเคราะห์เชิงประจักษ์

สมมุติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 (H1) บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 2 (H2) บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 3 (H3) บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และรูปแบบการบริหารภายในองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของบุคลากร (Robbins & Coulter, 2003) ในบริบทของสถานศึกษา บรรยากาศองค์การจึงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน แนวคิดด้านการบริหารองค์การชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลจากโครงสร้างองค์การ รูปแบบการบริหาร และพฤติกรรมของผู้นำ (Gulick & Urwick, 1936) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษาที่มีลักษณะเป็นองค์การทางสังคม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างบุคลากรหลายฝ่าย การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีจึงต้องอาศัยทั้งการบริหารเชิงระบบและความสัมพันธ์เชิงมนุษยสัมพันธ์ควบคู่กัน

งานวิจัยในต่างประเทศยังพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดย Hoy และ Tarter (1997) ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่เปิด (Open climate) ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ขณะที่ Collie, Shapka และ Perry (2012) พบว่าบรรยากาศองค์การที่สนับสนุน (Supportive climate) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงานและความเป็นอยู่ที่ดีของครู

นอกจากนี้ บรรยากาศองค์การยังมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุจิร์ ภู่สาระ และจันทรานี สงวนนาม, 2545) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

2. แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์การ โดยครอบคลุมการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย และการเลือกแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2552; David, 1997) แนวคิดดังกล่าวเน้นการมององค์การในเชิงระบบและการวางแผนระยะยาวเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ ในบริบทของสถานศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมได้อย่างเหมาะสม (Wheelen & Hunger,2002) โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน (ธานินทร์ อินทรวิเศษ, 2562) ในบริบทต่างประเทศ การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษายังถูกเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำทางการศึกษา โดย Leithwood และ Jantzi (2005) พบว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สามารถส่งผลต่อบรรยากาศองค์การและผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

นักวิชาการไทยยังได้อธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดแนวทางที่สอดคล้องกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2564; พรชัย องค์วงศ์สกุล, 2553) ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดกลยุทธ์ยังเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ(สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์, 2557; สุมนา ธิกุลวงษ์, 2564) ดังนั้นการบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาจึงควรถูกพิจารณาในมิติของ “กลยุทธ์” ที่สามารถออกแบบและพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติขององค์การ

3. ภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Robbins & Coulter, 2003) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและมีความเอื้ออาทรจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ (ชุติมา มุสิกานนท์, 2555) ในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำยังต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์การอย่างยืดหยุ่น (พรรษรัตน์ พรมมินทร์ และปรีชา วิหคโต, 2563)

นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2554) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (กฤตเมธ บุญนุ่น, 2559) ดังนั้นภาวะผู้นำและการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างและพัฒนาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

4. แนวคิดการรับรู้และความแตกต่างเชิงการรับรู้ในองค์การ

การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลตีความข้อมูลและประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามพื้นฐาน ประสบการณ์ และบทบาทของแต่ละบุคคล (Robbins & Coulter, 2003) ในองค์การ ความแตกต่างเชิงการรับรู้จึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอาจส่งผลต่อการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพขององค์การ ในบริบทของสถานศึกษา บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มักมีมุมมองต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน (ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2558) นอกจากนี้งานวิจัยในต่างประเทศยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างเชิงการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและครู โดยHallinger(2011)พบว่าผู้บริหารมักประเมินสภาพองค์การในเชิงบวกมากกว่าครู ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างเชิงการรับรู้ระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

5. การสังเคราะห์แนวคิดสู่กรอบการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ขณะเดียวกัน ความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาในมิติของ “กลยุทธ์การบริหาร” ควบคู่กับการวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การและความแตกต่างเชิง

การรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ–ยโสธร จำนวนทั้งสิ้น 126 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 96 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน0.05 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรอย่างเหมาะสม จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ภายในแต่ละชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire)ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และผ่านช่องทางออนไลน์ โดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาในการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล จากนั้นรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนและตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านความเอื้ออาทรของผู้บริหาร มิติด้านขวัญกำลังใจ และมิติการเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ขณะที่มิติด้านความสามัคคี และการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของบริบทสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงบุคคล (Personal relationship) และความเคารพลำดับชั้น (Hierarchy) โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความสัมพันธ์ที่ดีในเชิงบุคคล แต่การทำงานเป็นทีมในเชิงโครงสร้างยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ซึ่งอาจเป็นผลจากรูปแบบการบริหารที่ยังคงเน้นอำนาจรวมศูนย์และการสั่งการจากบนลงล่าง

นอกจากนี้ มิติด้านอุปสรรคในการทำงาน เช่น ภาระงานที่มากและงานที่ซ้ำซ้อน ยังอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการศึกษาไทยที่ครูต้องรับภาระงานนอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การโดยรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ด้านบรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
ความเอื้ออาทรของผู้บริหาร	4.25	0.52	มาก
ขวัญกำลังใจ	4.10	0.60	มาก
การเป็นแบบอย่าง	4.18	0.55	มาก
ความสามัคคี	3.45	0.70	ปานกลาง
อุปสรรคในการทำงาน	3.60	0.68	ปานกลาง
รวม	**3.92**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่าบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.61) โดยด้านความเอื้ออาทรของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านความสามัคคีอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มประเมินบรรยากาศองค์การในระดับสูงกว่าครูผู้สอนในหลายมิติ โดยเฉพาะมิติด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์การ ขณะที่ครูผู้สอนมีแนวโน้มประเมินมิติด้านอุปสรรคในการทำงานและภาระงานในระดับสูงกว่า ผลดังกล่าวสะท้อนถึง “ช่องว่างเชิงการรับรู้” (Perception gap) ระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญขององค์การในบริบทสังคมไทย โดยผู้บริหารมักมองภาพรวมขององค์การในเชิงบวก ขณะที่ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงต้องเผชิญกับข้อจำกัดในเชิงปฏิบัติการ

นอกจากนี้ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันยังมีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงมักมีความเข้าใจและยอมรับระบบองค์การมากกว่า ขณะที่บุคลากรรุ่นใหม่มีแนวโน้มคาดหวังรูปแบบการบริหารที่เปิดกว้างและมีส่วนร่วมมากขึ้น สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในสังคมไทยยุคใหม่

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การ จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ผู้บริหาร	50	4.20	0.50		
ครูผู้สอน	46	3.75	0.65	2.85	0.005*

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05**

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.85, Sig. = 0.005)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตัวแปร	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับการศึกษา	4.52	2	2.26	3.21	0.045*
ประสบการณ์	65.40	93	0.70	4.10	0.020*
รวม	**69.92**	**95**			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการพัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การและความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาได้ 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า มิติด้านความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่มิติด้านความสัมพันธ์เชิงบุคคลอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะขององค์การที่มีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการที่ดี แต่ขาดโครงสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ดังนั้นกลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือในองค์การจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนา “โครงสร้างแบบทีม” เช่น การจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการสร้างกลไกการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Wheelen & Hunger, 2002)

2. จากผลการวิจัย พบว่า มิติด้านอุปสรรคในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยเฉพาะภาระงานที่ซ้ำซ้อนและงานนอกเหนือจากการสอน ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารสถานศึกษาในบริบทไทย ดังนั้นกลยุทธ์การลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างควรมุ่งเน้นการ “สร้างงานใหม่” เช่น การลดงานเอกสารที่ไม่จำเป็น การใช้ระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นภารกิจหลักด้านการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดสรรทรัพยากรเชิงกลยุทธ์(David, 1997)

3. จากผลการวิจัย พบความแตกต่างเชิงการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีแนวโน้มประเมินบรรยากาศองค์การในระดับสูงกว่าครู ซึ่ง

สะท้อนถึงช่องว่างระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ดังนั้นกลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำควรมุ่งเน้นการลด “ช่องว่างการรับรู้” ผ่านการสื่อสารสองทาง การเปิดพื้นที่สะท้อนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมของครูในการกำหนดนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความเป็นผู้นำเพื่อการเรียนรู้(Hallinger, 2011)

อภิปรายผล

1. ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดทิศทางและวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Coulter (2003) ที่ชี้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลจากพฤติกรรมของผู้นำและโครงสร้างองค์การ

นอกจากนี้ การที่มิติด้านความเอื้ออาทรและการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารมีระดับสูง ยังสะท้อนถึงลักษณะการบริหารในบริบทสังคมไทยที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงบุคคลและความเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชุติมา มุสิกานนท์ (2555) ที่พบว่าการบริหารโดยยึดหลักคุณธรรมช่วยส่งเสริมบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม การที่มิติด้านความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารในสถานศึกษาไทยที่ยังคงมีลักษณะรวมศูนย์และเน้นการสั่งการจากบนลงล่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gulick และ Urwick (1936) ที่มองว่าโครงสร้างองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

2. ความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของ “การรับรู้” ในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Coulter (2003) ที่อธิบายว่าการรับรู้ของบุคคลเป็นกระบวนการตีความที่แตกต่างกันตามประสบการณ์และบริบทของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะในองค์การที่มีโครงสร้างลำดับชั้นอย่างชัดเจน เช่น สถานศึกษาในประเทศไทย การที่ผู้บริหารมีแนวโน้มประเมินบรรยากาศองค์การในระดับสูงกว่าครูผู้สอน สะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็น

ลักษณะสำคัญขององค์การในระบบราชการ โดยผู้บริหารมักมองภาพรวมในเชิงบวก ขณะที่ครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริงต้องเผชิญกับข้อจำกัดในเชิงปฏิบัติ นอกจากนี้ความแตกต่างตามประสบการณ์ยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในสังคมไทย โดยบุคลากรรุ่นใหม่มีแนวโน้มต้องการการมีส่วนร่วมและความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์การในยุคดิจิทัลที่เน้นความยืดหยุ่นและนวัตกรรม (พรรษรัตน์ พรมมินทร์ และปรีชา วิหคโต, 2563; ธานินทร์ อินทรวิเศษ, 2562)

3. กลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา

ผลการวิจัยในส่วนของการพัฒนากลยุทธ์ พบว่าการบริหารบรรยากาศองค์การจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมทั้งมิติของโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ประการแรก กลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือในองค์การมีความสำคัญ เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดีต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร (สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์, 2557) ประการที่สอง กลยุทธ์การลดอุปสรรคเชิงโครงสร้าง เช่น การลดภาระงานและการปรับปรุงระบบการบริหาร มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Wheelen & Hunger, 2002) โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงผลลัพธ์ของการบริหาร แต่เป็นสิ่งที่สามารถออกแบบและพัฒนาได้ผ่าน “กลยุทธ์การบริหาร” ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาและความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ เปรียบเทียบความแตกต่างเชิงการรับรู้ของบุคลากร และพัฒนากลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ประการแรก บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับที่ดี โดยเฉพาะมิติด้านความเอื้ออาทรของผู้บริหาร การเป็นแบบอย่าง และขวัญกำลังใจ

อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และภาระงานที่สูง ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารในบริบทการศึกษาไทย

ประการที่สอง บุคลากรทางการศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยผู้บริหารมีแนวโน้มประเมินบรรยากาศองค์การในระดับสูงกว่าครูผู้สอน ขณะที่ครูผู้สอนมีการรับรู้ต่ออุปสรรคในการทำงานมากกว่า สะท้อนถึงช่องว่างเชิงการรับรู้ระหว่างระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

ประการที่สาม จากผลการวิเคราะห์สามารถสังเคราะห์เป็นกลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาได้ 3 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) กลยุทธ์การเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์การ (2) กลยุทธ์การลดอุปสรรคเชิงโครงสร้างในการทำงาน และ (3) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสัมพันธ์และเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุป บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาไม่ใช่เพียงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ แต่เป็นผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ และความสัมพันธ์ของบุคลากร การพัฒนาบรรยากาศองค์การจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและคำนึงถึงความแตกต่างเชิงการรับรู้ของ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสัมพันธ์และเชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่ามีความแตกต่างเชิงการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์การให้มีความเปิดกว้าง โปร่งใส และส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หรือการสื่อสารในองค์การ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์หรือแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเชิงลึกมากยิ่งขึ้น 2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงผสมผสาน โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจบรรยากาศองค์การทั้งในเชิงตัวเลขและเชิงบริบทของประสบการณ์บุคลากร

เอกสารอ้างอิง

กฤตเมธ บุญนุ่น. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ชุติมา มุสิกานนท์. (2555). การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์.* (ฉบับปรับปรุงใหม่). ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธานินทร์ อินทรวิเศษ. (2562). เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล. *Veridian E-Journal, Humanities, Social Sciences and Arts,* 12(6), 478–494.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พรชัย องค์วงศ์สกุล. (2553). เครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่: ตอนที่ 6 การบริหารโครงการ (Project management): ต้นแบบกลยุทธ์การบริหารโครงการ. *Engineering Today,* 8(92), 84–88.

พรรษรัตน์ พรมมินทร์ และ ปรีชา วิหคโต. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 จังหวัดลพบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ,* 5(8), 37–50.

รุจิร์ ภู่สาระ และ จันทรานี สงวนนาม. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย. (2558). *การบริหารจัดการองค์การตามทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์.* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ฮาวทู.

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมสำหรับโรงเรียนที่จัดการศึกษาร่วมกัน. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุมนา ธิกุลวงษ์. (2564). การพัฒนาแผนกลยุทธ์การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาสารคาม ชลบุรี*, 7(1), 57–69.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concepts and applications.* McGraw-Hill.

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning. *Teaching and Teacher Education,* 28(8), 1189–1201.

David, F. R. (1997). *Strategic management.* Prentice Hall.

Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the science of administration.* Columbia University Press.

Hallinger, P. (2011). Leadership for learning. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.

Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (1997). *The road to open and healthy schools: Ahandbook for change*. Corwin Press.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 41(5), 768–796.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2003). *Management*. Pearson Education.

Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2002). *Strategic management and business policy.* (8th ed.). Prentice Hall.

World Economic Forum. (2023). *Global education trends 2023*. https://www.aksorn.com/al-directions-educational-2023

RESEARCH ON THE CURRICULUM DESIGN OF CHINESE ELECTIVE COURSES AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY ISAAN, KHON KAEN CAMPUS (RMUTI KKC)*

Keran Wang[1], Nathakarn Thaveewatanaseth[2], John Mark Belardo[3], Liling Li[4] and Ratsawadee Belardo[5]

[1-5]**Faculty of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University, Thailand**

Corresponding Author's Email: wang@kku.ac.th

Received 16 March 2026; Revised 26 March 2026; Accepted 28 March 2026

Abstract

Chinese language education has become increasingly important in Thailand amid the deepening economic, cultural, and educational ties between Thailand and China. In vocational higher education, Chinese elective courses are expected not only to develop students' basic language competence but also to enhance their intercultural communication and career readiness. This study investigates the curriculum design of Chinese elective courses at Rajamangala University of Technology Isaan, Khon Kaen Campus. It aims to examine the current status of the curriculum, identify major challenges in its implementation, and propose practical directions for improvement. A qualitative research design was adopted. Data were collected through semi-structured interviews with four lecturers directly involved in the teaching and implementation of Chinese elective courses. The interview data were transcribed and analyzed using

Citation:

* Keran Wang, Nathakarn Thaveewatanaseth, John Mark Belardo, Liling Li and Ratsawadee Belardo. (2026). Research On The Curriculum Design Of Chinese Elective Courses At Rajamangala University Of Technology Isaan, Khon Kaen Campus (RMUTI KKC).
Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 307-323.;
DOI: https://doi.org/10.
https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

thematic analysis. The findings indicate that the current curriculum plays a positive role in introducing students to Chinese language learning and in supporting vocational preparation, particularly in tourism, business, and service-related contexts. However, several limitations were identified, including insufficient instructional time, teacher-centered pedagogy, outdated instructional materials, limited cultural integration, and weak alignment between course content and workplace needs. The study recommends revising the curriculum to incorporate more task-based and profession-oriented content, improving assessment practices, and strengthening institutional collaboration with external partners. The findings contribute to the ongoing development of Chinese language curricula in vocational universities and provide practical implications for improving Chinese language education in Thailand.

Keywords: Chinese language education, curriculum design, vocational education, thematic analysis, Thailand

Introduction

In recent years, Chinese language education has gained increasing importance in Thailand due to the deepening economic, cultural, and educational relations between Thailand and China. As bilateral cooperation continues to expand in areas such as trade, tourism, investment, and higher education, Chinese language proficiency is increasingly recognized as a valuable skill for Thai students. In particular, the growing presence of Chinese enterprises, tourists, and educational partnerships has created stronger demand for graduates who are able to communicate effectively in Chinese and engage in cross-cultural interaction in professional settings.Within this broader context, vocational and technological universities in Thailand face increasing pressure to equip students with practical competencies that respond to labor-market needs. Foreign language education, especially Chinese language education, is no longer viewed

merely as an academic subject, but as an important component of workforce preparation and professional development. For students in vocational institutions, Chinese elective courses can provide flexible opportunities to acquire additional language skills that may improve employability in sectors such as tourism, hospitality, business services, logistics, and customer relations. Therefore, the design of such courses should not only focus on basic linguistic knowledge, but also on practical communication, cultural awareness, and workplace relevance.

Rajamangala University of Technology Isaan, Khon Kaen Campus (RMUTI KKC), is an appropriate context for investigating this issue because of its vocational orientation and its emphasis on applied learning. As a public institution committed to developing students' professional knowledge and practical abilities, RMUTI KKC is expected to provide curricula that reflect both academic goals and social realities. In this setting, Chinese elective courses have the potential to function as an important bridge between general education and career preparation. However, although such courses are increasingly valued, their curriculum design may still face a number of challenges related to course structure, teaching methods, learning materials, student engagement, and alignment with vocational needs.Existing discussions on Chinese language education in Thailand have often emphasized language expansion, policy support, and the growing popularity of Mandarin learning. However, less attention has been paid to how Chinese elective courses are designed and implemented in vocational university contexts, particularly in relation to curriculum relevance and classroom practice. This gap is important because elective courses differ from major programs in their objectives, time allocation, student composition, and expected outcomes. A course may be institutionally available, yet still fail to respond effectively to students' learning needs and future workplace demands if its curriculum design is not sufficiently targeted and practical.Against

this background, this study investigates the curriculum design of Chinese elective courses at RMUTI KKC. The study seeks to examine the current status of the curriculum, identify major problems in its implementation, and propose practical directions for improvement. By focusing on lecturers' perspectives and institutional teaching realities, the study aims to contribute to ongoing discussions on curriculum reform in vocational higher education. The findings are expected to provide both academic and practical value for universities in Thailand that seek to strengthen Chinese language education in ways that are more responsive to contemporary educational and occupational demands.

Objectives

1. To examine the current status of the Chinese elective curriculum at Rajamangala University of Technology Isaan, Khon Kaen Campus.

2. To identify the major problems and limitations in the implementation of the Chinese elective curriculum at Rajamangala University of Technology Isaan, Khon Kaen Campus.

3. To propose practical directions for improving the curriculum in ways that better support vocational education and workplace needs.

Literature Review

Chinese Language Education in Thailand

With the increasingly close economic, educational, and cultural ties between Thailand and China, Chinese language education has continued to develop in Thailand. The importance of Chinese language in Thai higher education is increasingly prominent, not only reflected in the widespread availability of Chinese language courses but also in the growing expectation that learning Chinese will promote academic progress, employability, and intercultural communication. Recent research indicates that in Thailand, Chinese

language education is closely related to workforce development and international competitiveness, especially in areas such as tourism, business, and regional cooperation (Luo et al., 2023; Yang, 2025).

However, the widespread availability of Chinese language education has not automatically guaranteed effective learning outcomes. Recent empirical studies in Thailand show that university students still face numerous difficulties in Chinese reading, writing, grammar, vocabulary memorization, listening, and oral expression. These challenges are often exacerbated by low classroom participation, insufficient teaching support, and a disconnect between learning activities and learners' actual needs (Luo et al., 2023; Li, 2025). These findings suggest that the key issue is no longer whether Chinese language courses are offered, but rather whether the course design and implementation are effective and aligned with practical realities.

This issue is particularly important in vocational education. A recent study in Thailand points out that Chinese language and culture education for vocational students should be directly related to the growth of Chinese investment in Thailand and the labor market's demand for practical skills. This study identifies curriculum development, institutional support, policy guidance, and skills training activities as core elements for the effective promotion of Chinese at the vocational education level (Nuansri & Chaiyaphak, 2025). Similarly, Yi et al. (2024) emphasize that Thai vocational students need a more personalized and practical Chinese learning environment to meet their actual learning conditions and career development goals. These studies collectively suggest the need to examine the design of elective Chinese courses within the context of vocational universities.

Curriculum Design in Vocational and Elective Language Education

Recent research indicates that language curriculum design in higher education should go beyond content coverage and focus on learners' needs, target communicative contexts, and practical applications. This principle is

particularly important in vocational or professionally oriented environments, as language learning aims to enhance students' workplace competence, not just academic skills. Research on task-based teaching in Thai higher education indicates that even students with relatively low Chinese proficiency can make significant progress in oral communication and course performance when courses are designed around clearly defined tasks and communicative exercises (Waluyo & Wangdi, 2024). This supports the view that vocational university elective language courses should be designed with practical application in mind, rather than focusing solely on rote memorization.

Recent research on Chinese language education in Thailand also points to the need for more innovative and application-oriented curriculum design. For example, Wuttiphan and Kwangmuang (2025) found that well-designed, universally applicable learning environments significantly improved Thai students' critical writing skills in Chinese courses and were associated with higher student satisfaction. Their findings suggest that curriculum improvement should include not only updating course content but also more effective instructional structures, technology integration, and providing opportunities for authentic language use. This is particularly important for this study, as vocational university elective Chinese courses ideally combine language development, practical communication, and vocational relevance.

Another important issue in curriculum design is cultural integration. Recent international research on Chinese language education indicates that cultural teaching plays a crucial role, but the systematic integration of cultural content into curricula and teaching materials still needs further development. Empirical research on cultural vocabulary competence shows that cultural knowledge is not a dispensable supplement, but rather an important component of effective Chinese learning and curriculum improvement (Yang et al., 2025). This is particularly important for vocational school students, as their future language use is likely to involve direct intercultural communication. Therefore,

the curriculum design of elective Chinese courses should not only include language forms and skills, but also cultural content to support practical communication.

Theoretical Framework

This study is based on three complementary theoretical perspectives: experiential learning, self-determination theory, and critical language teaching. Recent higher education research consistently demonstrates that experiential learning environments actively promote student engagement, practical understanding, and transferable learning outcomes. In language-related fields, research also shows that active, practice-based learning is more effective in enhancing student engagement and deepening learning compared to passive instruction. This makes experiential learning an effective perspective for examining whether elective Chinese courses provide students with sufficient opportunities for communication, application, and reflection (Duchatelet et al., 2024; Wuttiphan & Kwangmuang, 2025).

Self-determination theory is also relevant, as recent meta-analysis evidence suggests that educational interventions based on self-determination theory significantly improve students' intrinsic motivation, autonomy, and competence. These structures are crucial in foreign language learning, and students' sustained engagement largely depends on whether they feel competent, supported, and truly engaged in the learning process (Wang et al., 2024). In Thai-Chinese language education, motivation and institutional issues are also considered major factors influencing advanced level preparation and learner persistence, suggesting that curriculum design should closely consider students' psychological and motivational states, rather than just content delivery (Yang, 2025).

Finally, critical language teaching provides a broader explanatory framework for examining how curriculum and pedagogy are influenced by

institutional assumptions, classroom power relations, and ideas about meaningful education. Crookes (2022) explains that critical language teaching focuses on applying critical pedagogy to second language contexts and encourages a shift from passive knowledge transmission to more socially meaningful and participatory language education. This perspective is useful for this study because it helps explain why issues such as teacher-centered instruction, weak context relevance, and limited institutional responsiveness should be understood not only as technical problems but also as curriculum structure issues.

Methodology

This study employed a qualitative research design to investigate the curriculum design of Chinese elective courses at Rajamangala University of Technology Isaan, Khon Kaen Campus (RMUTI KKC). A qualitative approach was considered appropriate because the study aimed to explore lecturers' perceptions, experiences, and reflections on curriculum implementation in a specific educational context rather than to test hypotheses statistically (Aspers & Corte, 2024). and purposive sampling was used to select information-rich participants with direct knowledge of curriculum design, teaching practices, and related challenges (Ahmad et al., 2025). Data were collected through individual semi-structured interviews based on an interview guide developed from the study objectives, covering curriculum goals, teaching methods, student engagement, institutional support, implementation problems, and suggestions for improvement. Semi-structured interviews were selected because they allowed the researcher to address common issues across participants while also providing flexibility for lecturers to elaborate on their professional experiences (Junnier, 2024). All interviews were audio-recorded with participant consent and transcribed verbatim for analysis. The data were analyzed using thematic analysis, in which the transcripts were read repeatedly, coded systematically, and grouped

into themes representing broader recurrent patterns in the dataset. This method was chosen because it provides a flexible yet rigorous approach for identifying and interpreting patterned meanings in qualitative data (Braun & Clarke, 2022; Ahmed, 2025). The resulting themes were further interpreted through the perspectives of Experiential Learning Theory, Self-Determination Theory, and Critical Pedagogy in order to explain issues related to practical learning, learner motivation, and structural curriculum constraints. To enhance trustworthiness, the interviews were recorded and transcribed accurately, and the analytical process was conducted in a systematic and transparent manner, as qualitative rigor depends on clear procedures, careful documentation, and consistency between research objectives and interpretation (Ahmed, 2024; Braun et al., 2024). Ethically, participation was voluntary, informed consent was obtained before data collection, and confidentiality was maintained throughout the study.

Results

A thematic analysis of the interview data revealed five main themes regarding the design of the RMUTI KKC Chinese elective course. Overall, the findings indicate that the course possesses clear strategic and career value, but its implementation remains constrained by structural, pedagogical, and institutional limitations. Lecturers repeatedly emphasized the increasing importance of Chinese language education in Thailand due to the growing ties between Thailand and China in tourism, trade, and infrastructure development. In this context, Chinese courses are seen as a crucial pathway to enhancing students' employability and competitiveness, particularly in fields such as hotel management, business, and intercultural communication. The course's position within Business English Management programs has also shifted from an elective to a more significant component of career preparation.

Meanwhile, data shows that the current curriculum only partially meets the needs of students and the job market. Lecturers stated that while these courses help students acquire basic Chinese language skills and initial communicative competence, they are insufficient to equip them for professional or specific career roles. One of the most frequently mentioned issues is the limited class time, typically only one class per week, which reduces opportunities for practice, review, and skill consolidation. Furthermore, the curriculum was deemed overly reliant on passive teaching, including rote memorization and repetitive practice, which undermined student engagement and confidence in practical application. Assessment methods were also considered disconnected from actual language performance, often focusing more on teacher instruction or course completion than on students' communicative competence.

The third major issue was the systemic challenges inherent in Chinese language teaching. Teachers reported significant differences in students' Chinese proficiency, with some entering with no prior knowledge of Chinese while others had prior exposure. This heterogeneity increased the difficulty of teaching and complicated the provision of differentiated support. Teachers also noted that outdated textbooks, limited relevance of course materials to the workplace, superficial cultural introductions, and over-reliance on translation tools like Google Translate were long-standing problems. Additionally, the curriculum was described as fragmented and lacking a standardized framework, further reducing teaching consistency and limiting the long-term development of students' language skills.

The fourth theme concerned practical suggestions for curriculum improvement. In interviews, instructors recommended increasing class time, incorporating task-based and experiential learning activities, revising textbooks to include more industry-relevant content, and adopting more dynamic assessment methods. They also recommended strengthening cooperation with Chinese enterprises or related institutions to provide students with workplace practice,

internships, simulations, and more authentic language use opportunities. Regarding pedagogy, they emphasized the need for teacher training in communicative teaching methodologies and better integration of digital tools and modern communication platforms.

The final topic concerned institutional support and future prospects. While all lecturers acknowledged the university's overall support for Chinese language education and its recognition of its growing importance, they also stressed that this support has not yet translated into sufficiently concrete or systematic reforms. Funding constraints, policy inertia, and a lack of standardized curriculum planning were identified as significant obstacles. Nevertheless, the prospects for RMUTI KKC's elective Chinese language course remain bright, especially as employers continue to value bilingual graduates, and Chinese language proficiency is increasingly important in Thailand's China-oriented economic landscape. Therefore, the findings suggest that the long-term effectiveness of the course will depend on whether institutional support can move beyond symbolic recognition and towards more sustainable curriculum innovation and industry-aligned development.

Conclusion

Curriculum design of Chinese elective courses at Rajamangala University of Technology Isaan, Khon Kaen Campus through a qualitative analysis of semi-structured interviews with four lecturers. The findings show that the curriculum has clear value in supporting vocational education, employability, and cross-cultural communication in a Thai context increasingly shaped by closer ties with China. At the same time, current curriculum remains limited by insufficient class hours, passive teaching methods, outdated and weakly contextualized materials, uneven student proficiency, and inadequate alignment with workplace demands. Although the university recognizes the growing importance of Chinese language

education, more systematic curriculum reform is still needed to translate this recognition into effective practice. Overall, the study concludes that Chinese elective courses at RMUTI KKC should move toward a more applied, task-based, and needs-driven model supported by updated materials, improved assessment, teacher development, and stronger collaboration with external partners. In this way, the study contributes to ongoing discussions on curriculum reform and offers practical guidance for strengthening Chinese language education in vocational universities in Thailand.

Discussion

Demonstrates that RMUTI KKC's elective Chinese language course possesses clear strategic and career relevance within the current context of Thai higher education. As Thailand and China's economic, educational, and cultural ties grow increasingly close, the correlation between Chinese language proficiency and employability, service communication, and intercultural exchange is also strengthening. This finding aligns with recent research indicating that Chinese language education in Thailand has moved beyond general language learning, placing greater emphasis on developing workforce skills, professional competence, and international competitiveness (Luo et al., 2023; Nuansri & Chaiyaphak, 2025). In this sense, the course reflects the school's profound understanding of the evolving demands of the labor market. However, the findings also suggest that strategic awareness alone is insufficient. Despite the course's emphasis by teachers and its relevance to the contemporary professional environment, its current implementation has not adequately supported students in developing practical and career-oriented Chinese language skills.

The gap between course objectives and classroom practice. While the course aims to equip students with practical Chinese skills needed for future

employment, the teaching process remains constrained by limited teaching time, passive instruction, fragmented textbooks, and insufficient workplace relevance. This finding aligns with recent academic research emphasizing that language curriculum design in vocational and higher education should be based not only on content delivery but also on learners' actual needs, authentic communicative situations, and meaningful application (Waluyo & Wangdi, 2024; Wuttiphan & Kwangmuang, 2025). The continued presence of rote memorization and teacher-centered teaching models suggests that the course is not yet fully adapted to the needs of vocational language education. Consequently, students may only have initial exposure to Chinese without developing the confidence and communicative competence required for practical professional applications.

This can be interpreted from the perspective of experiential learning theory. From this perspective, effective learning requires opportunities for active participation, practice, reflection, and application. However, the instructors in this study repeatedly pointed out that students had limited opportunities to use Chinese in authentic or task-oriented contexts. This helps explain why the curriculum seems to support the acquisition of basic knowledge but falls short in developing deeper, transferable communicative skills. Recent research on experiential and hands-on learning in higher education also indicates that students learn better when instruction includes authentic tasks, contextualized problem-solving, and opportunities for active participation, rather than passive information reception (Duchatelet et al., 2024; Wuttiphan & Kwangmuang, 2025). Therefore, the lack of experiential dimension in current curricula may be one of the key reasons for their limited effectiveness.

Self-determination theory offers another explanation for the problems identified in this study. According to this theory, learning is enhanced when students experience autonomy, competence, and meaningful engagement. However, the results suggest that the current curriculum structure may weaken

these conditions. When students are subjected to rote memorization, lack genuine opportunities for interaction, and are exposed to content that is weakly linked to their career goals, their motivation may decline. This interpretation aligns with recent research demonstrating that educational environments based on the principles of self-directed learning can enhance student engagement, confidence, and sustained participation (Wang et al., 2024). In the context of elective Chinese courses, this means that curriculum reform should not merely focus on content revision but also on creating learning environments that foster a sense of accomplishment, engagement, and motivation in students.

Institutional and structural issues, which can be better understood through critical language teaching methods, are also relevant. The problems identified by teachers extend beyond classroom teaching techniques to include a lack of standardized curriculum frameworks, insufficient institutional enforcement, inadequate industry-academia collaboration, and low integration of cultural and vocational content. From a critical perspective, these issues indicate that curriculum design is influenced by institutional assumptions and structural constraints, potentially perpetuating passive and narrow learning patterns rather than genuine educational change (Crookes, 2022). Therefore, the research suggests that improving elective Chinese courses requires more than just minor adjustments to instruction.

Recommendation

Based on the findings of this study, it is recommended that the Chinese elective curriculum at RMUTI KKC be revised to better align with vocational education and workplace needs by incorporating more profession-oriented content, such as Chinese for tourism, business, and service communication. Teaching approaches should shift from memorization-based instruction toward more task-based, communicative, and experiential learning activities that can

strengthen students' practical language competence. In addition, instructional materials and assessment methods should be updated to reflect contemporary language use, intercultural communication, and real-life performance. Greater institutional support is also needed in the form of clearer curriculum planning, teacher development, resource allocation, and stronger collaboration with external organizations so that Chinese elective courses can become more relevant, effective, and sustainable in vocational higher education.

References

Ahmad, M., Dey, I., Rosaka-Hadi, M., Islam, M. A., & Sarker, M. N. I. (2025). Purposive sampling in qualitative research: A framework for the entire journey. *Quality & Quantity,* 59(2), 627–661. https://doi.org/10.1007/s11135-024-02022-5

Ahmed, S. K. (2024). The pillars of trustworthiness in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health, 2*, 100051. https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2024.100051

Ahmed, S. K. (2025). Using thematic analysis in qualitative research. *Journal of Medicine, Surgery, and Public Health, 3*, 100108. https://doi.org/10.1016/j.glmedi.2025.100108

Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research. *Qualitative Sociology,* 42(2), 139–160. https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Toward good practice in thematic analysis: Avoiding common problems and be(com)ing a knowing researcher. *International Journal of Transgender Health,* 24(1), 1–15. https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2129597

Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2024). A critical review of the reporting of reflexive thematic analysis in health promotion research. *Health Promotion International,* 39(3), daae049. https://doi.org/10.1093/heapro/daae049

Crookes, G. V. (2022). Critical language pedagogy. *Language Teaching,* 55(1), 46–63. https://doi.org/10.1017/S0261444820000609

Duchatelet, D., Donche, V., Decramer, A., Gijbels, D., & Spooren, P. (2024). Features of experiential learning environments in relation to student learning outcomes in higher education: A systematic review. *Journal of Experiential Education*. Advance online publication. https://doi.org/10.1177/10538259231211537

Junnier, F. (2024). Action and understanding in the semi-structured research interview: Using CA to analyse European research scientists' attitudes to linguistic disadvantage. *Journal of English for Academic Purposes,* 69, 101355. https://doi.org/10.1016/j.jeap.2024.101355

Luo, M., Chano, J., Buranasing, W., & Sun, K. (2023). The development of an instructional model to promote Chinese reading and writing skills for university students. *Frontiers in Education, 8*, Article 1189016. https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1189016

Nuansri, A., & Chaiyaphak, P. (2025). Developing a conceptual framework to foster Chinese language and culture among vocational education students to align with the growth of Chinese investments in Thailand. *Journal of Education and Innovation,* 27(4), 260–275. https://doi.org/10.71185/jeiejournals.v27i4.280400

Waluyo, B., & Wangdi, T. (2024). Task-based language teaching in academic English higher education: A case of low-proficiency learners in Thailand. *3L: Language, Linguistics, Literature,* 30(3), 246–264. https://doi.org/10.17576/3L-2024-3003-17

Wang, Y., Wang, H., Wang, S., Wind, S. A., & Gill, C. (2024). A systematic review and meta-analysis of self-determination-theory-based interventions in the education context. *Learning and Motivation,* 87, 102015. https://doi.org/10.1016/j.lmot.2024.102015

Wuttiphan, N., & Kwangmuang, P. (2024). Designing a ubiquitous learning environment to enhance pre-service Chinese language teachers' critical writing skills: A developmental research approach. *Teaching and Teacher Education,* 155, 104921. https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104921

Yang, Y., & Jirawit, Y. (2025). Navigating HSK level 5 challenges: Dual perspectives from Thai undergraduates and Chinese lecturers. *Language Testing in Asia,* 15, Article 30. https://doi.org/10.1186/s40468-025-00360-1

Yang, L., Zhang, X., & Li, Y. (2025). International Chinese language learners' cultural vocabulary proficiency: A novel scale development and influencing factors analysis. *Language Testing in Asia,* 15, Article 36. https://doi.org/10.1186/s40468-025-00401-9

THE RELATIONSHIP BETWEEN AESTHETIC EXPRESSION AND THE DEVELOPMENT OF PERFORMANCE STYLE AMONG CHINESE PIANO MAJOR STUDENTS*

Jiang Jingyi[1] and Surasak Jamnongsarn[2]

[1-2]**Faculty of Arts, Srinakharinwirot University, Thailand**

Corresponding Author's Email: 532321844@qq.com

Received 20 March 2026; Revised 14 Apirl 2026; Accepted 16 April 2026

Abstract

In the context of globalization and the diversification of music education, piano pedagogy increasingly faces the challenge of balancing technical training with aesthetic cultivation. This study investigates the relationship between aesthetic expression and the development of performance style among Chinese piano major students. A quantitative empirical design was adopted, integrating musical form analysis, performance comparison, semi-structured interviews, and multi-dimensional data collection. The sample consisted of 20 third-year piano majors from Shandong University (Weihai), divided into experimental and control groups, with Wan Fanjie's Night of the Torch Festival as the core repertoire. Quantitative indicators included performance technical parameters (e.g., key touch depth and tempo variation) and Likert-scale evaluations. The results reveal a strong positive correlation between aesthetic expression and performance style ($r = 0.81$). Following targeted intervention, the coefficient of variation in core technical parameters decreased significantly from 28.6% to 12.3%, indicating

Citation:

* Jiang Jingyi and Surasak Jamnongsarn. (2026). The Relationship Between Aesthetic Expression And The Development Of Performance Style Among Chinese Piano Major Students. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 324-340.; DOI: https://doi.org/10. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

enhanced performance stability. Moreover, aesthetic expression was found to substantially improve clarity, consistency, and artistic expressiveness in piano performance. These findings provide empirical evidence supporting the critical role of aesthetic training in performance development and offer practical implications for piano pedagogy, particularly in the interpretation of Chinese ethnic piano works.

Keywords: Piano major students, Aesthetic expression, Performance style, Teaching strategies, Cross-cultural integration

Introduction

As an essential element of music education, piano education is undergoing unprecedented changes and challenges due to globalization and diversification. Piano music is a key tool for cross-cultural communication as international cultural exchanges increase. Piano performers must be culturally aware and have cross-cultural aesthetic skills in such an environment (Sun, 2025). The aesthetic expression and performance style development of piano majors are crucial for measuring artistic achievement and developing essential skills for future music careers. Piano education must balance technical and aesthetic development. Some educational institutions overemphasize technical training and neglect students' aesthetic emotions and artistic imagination, resulting in superficial, unappealing performances. With the integration of multicultural music, piano repertoire styles are becoming more diverse, from Baroque to Modernist, from German-Austrian rigor to Russian passion and French delicacy. Learning each style requires deep understanding and unique interpretation. Diversity tests students' technical mastery, aesthetic expression, and performance style (Wang, 2024). Chinese piano works also present new piano education opportunities and challenges. Chinese piano works blend traditional melodies with Western musical expression techniques, blending tradition and modernity.

Performers must master Western musical techniques while understanding Chinese national culture to convey national charm and emotional tension through tone color, rhythm, and ornamentation. In current piano education, how to integrate Chinese piano works into the teaching process and help students develop unique aesthetic expressions and performance styles is still a challenge. This study examines the relationship between aesthetic expression and performance style in Shandong University at Weihai piano majors, the factors that influence their development, and recommendations for pedagogical strategies. We hope to provide a scientific basis for piano education, promote the synergistic development of students' aesthetic expression and performance style, and develop piano talents with a deep artistic foundation and excellent expressive ability through in-depth research. Besides improving piano education, this dissertation helps spread Chinese piano art internationally.

This study reveals the complex interactive relationship between aesthetic expression and performance style by analyzing their intrinsic connection and development path, enriching the content of music education psychology and performance art theory. The proposed cross-cultural integration and innovation concept responds to the diversification and internationalization trend of music education, providing new perspectives for the innovation and development of music education theory. The research results provide a scientific teaching basis for university piano education, helping teachers optimize teaching strategies and effectively improve students' aesthetic expression ability and style formation level. It encourages students to explore multi-cultural musical elements, broadens their artistic horizons, and enhances their professional competitiveness, which is conducive to their long-term artistic development.

Objectives

1. study the relationship between aesthetic expression and performance style

2. analyze the multifaceted factors influencing the development of aesthetic expression and performance style

3. conduct an empirical research study collecting data from 20 people; analyze the data using descriptive statistics, correlation analysis, and significance test.

Hypotheses:

H1: Aesthetic expression is significantly positively correlated with performance style maturity.

H2: Technical foundation, cultural background, teaching environment, and personal traits jointly predict the development of both variables.

H3: Diversified integrated teaching strategies significantly improve students' aesthetic expression and performance style.

Literature Review

1. Theoretical Basis

Hanslick's theory emphasizes that the beauty of music lies in the artistic combination of musical tones itself, independent of external emotional content. In piano performance, this theory guides students to focus on the formal elements such as melody, harmony, and rhythm, and convey musical ideas through precise control, avoiding excessive subjective emotional rendering, which helps to form a rigorous and profound performance style (Hanslick, 1980).

Gadamer's philosophical hermeneutics holds that "understanding" is the way of human existence, and it is necessary to return to concrete historical and individual situations to achieve true understanding. This theory guides the research to pay attention to the unique growth experience and personality traits

of individual students, and understand the formation process of their aesthetic expression and performance style from a holistic and developmental perspective (Gadamer, 2010).

Peter Kevi's theory emphasizes the dynamic balance between historical authenticity and modern aesthetics in musical performance. Performers need to respect the structural logic of the work while integrating personal creative expression. This theory provides a theoretical basis for students to balance tradition and innovation in style formation, and guides them to achieve the unity of technical accuracy and emotional expression (Kevi, 2005).

The core of this theory is that aesthetic communication is a process of meaning generation and transmission through symbolic forms. In piano performance, factors such as aesthetic context, code, and medium interact to affect the effect of aesthetic expression. It guides students to construct a reasonable performance context based on the cultural background of the work and convey complete aesthetic experience through technical means (Feng, 2005).

This study reconciles Hanslick's formalism (emphasizing musical structure) with Gadamer's hermeneutics (emphasizing individual understanding) within the context of Chinese ethnic piano music. Structural accuracy ensures stylistic authenticity, while individual interpretation enriches expressive identity, forming a balanced framework for performance.

2. Related Literature

This research review on piano major students increasingly investigates their aesthetic expression and performance style, highlighting interpretative individuality, technical embodiment, and stylistic awareness as fundamental dimensions influencing artistic identity in higher music education.

Current research shows that the aesthetic expression of piano major students presents a trend of diversification, but there is still a phenomenon of "emphasizing technique over aesthetics" in teaching (Cai, 2025). Technical

foundation, cultural background, and teaching environment are the main factors affecting aesthetic expression (Hu, 2015). In cross-cultural contexts, students' cross-cultural aesthetic ability has become an important factor affecting their aesthetic expression level (Hou, 2024).

The performance style of piano major students is affected by multiple factors such as musical genre, cultural background, and personal traits. Different schools (such as German-Austrian school, Russian school) have distinct style characteristics, which have an important impact on students' style formation (Liu, 2025). With the integration of multi-cultural elements, the integration and innovation of performance styles have become a new development trend (Lei, 2025).

Existing studies have confirmed that there is a mutual influence relationship between aesthetic expression and performance style, but the research on their interaction mechanism and dynamic evolution process is not in-depth enough. Most studies focus on single-factor analysis, lacking a comprehensive exploration of multi-dimensional influencing factors. At the same time, there is a lack of empirical verification on the effectiveness of diversified teaching strategies targeting the coordinated development of the two.

Previous studies tend to rely on qualitative analysis or single-factor testing, lacking rigorous mixed-methods designs. This study addresses the gap by combining quantitative technical measurement, questionnaire statistics, and qualitative interview data to improve validity.

Recent 2024–2025 studies are systematically reviewed to demonstrate the current state of the art in piano pedagogy, aesthetic training, and performance style formation.

Methodology

1. Research Samples

Twenty third-year undergraduate students majoring in piano from the School of Music and Dance of Shandong University (Weihai) were selected. All samples have completed systematic basic piano training, passed the advanced piano performance assessment (technical difficulty level equivalent to Czerny 740), and have no significant differences in gender, technical foundation, and learning background. They have completed the basic learning of "Huobajie Zhiye Song" (Torch Festival Night) by Wan Fanjie and have not received special aesthetic guidance or participated in related performances.

2. Methods

The performance variations among the experimental group, the control group, and the instructor were analyzed using Huobajie Zhiye Song (Torch Festival Night) by Wan Fanjie as the practice piece, focusing on three dimensions: structural analysis, technical anchoring, and aesthetic concretization. clarify the relationship among the five-section structure of the work, ethnic elements, core techniques, and aesthetic expression orientation, while quantifying variation in performance through technical parameters such as key touch depth and speed.

Develop an interview framework focused on "the performer's comprehension of form, technique, and aesthetics," integrating abstract notions with particular segments of Huobajie Zhiye Song (Torch Festival Night) to facilitate the elucidation of the interviewee's perspectives. The interview content encompasses the understanding of the relationship between musical form and aesthetics, the aesthetic rationale behind technique selection, and the attribution of stylistic variations.

3. Research Tools

Huobajie Zhiye Song (Torch Festival Night) by Wan Fanjie Form - Technique - Aesthetic Correspondence Scale: Self-constructed, encompassing

four dimensions: paragraph structure, core ethnic elements, key techniques, and aesthetic expression orientation, each with 3-4 specific indicators.

Instrument for measuring performance technical parameters: Roland FP-90X electric piano linked to Audacity audio analysis software to record technical metrics including key touch depth, speed variation, and pedal duration.

Semi-structured interview framework: 3 modules, comprising a total of 12 questions, with each question aligned to a specific section of the work.

Huobajie Zhiye Song (Torch Festival Night) Performance Aesthetic Evaluation Questionnaire: Utilizes a 5-point Likert scale, encompassing four fundamental dimensions: musical form perception, ethnic style restoration, emotional transmission, and technical support.

4. Data Collection

The data collection is carried out in three stages:

Pre-collection stage: Record the technical data of the two groups of students' performances, conduct initial semi-structured interviews, and collect audience evaluation data as baseline data.

Process collection stage: Observe classroom teaching and after-class practice twice a week, fill in the structured observation record form, and conduct brief interviews every two weeks to record dynamic adjustments in students' aesthetic cognition.

Final collection stage: Record the technical parameters of the two groups of students' final performances, conduct final semi-structured interviews, and collect audience evaluation data after intervention.

5. Data Analysis

Use descriptive statistics, correlation analysis, and difference significance test to analyze the collected data. Through the collation and analysis of multi-source data such as performance technical parameters, interview records, and audience evaluations, the relationship between aesthetic expression and

performance style, influencing factors, and the effect of teaching strategies are explored.

Results

1. The Relationship between Aesthetic Expression and Performance Style

1.1 Dynamic Mutual Shaping Relationship

Aesthetic preferences guide the direction of technical selection: 80% of the students in the experimental group with clear aesthetic preferences adopted targeted technical strategies, such as heavy key touch in the introduction section to simulate the timbre of the sanxian, a large traditional Chinese three-stringed lute of the Yi ethnic group, and their performance style was more distinct. Technical selection solidifies style characteristics: after 8 weeks of targeted training, the coefficient of variation of core technical parameters of the experimental group decreased from 28.6% to 12.3%, forming a stable "flexible and unrestrained" style.

1.2 Mutual Restraint Mechanism

Performance style norms the boundary of aesthetic expression: the ethnic style attributes of the work limit technical choices such as key touch and speed, and the key touch depth of both groups in the introduction section is ≥5.5 mm, which ensures the consistency of the "dignified and profound" aesthetic expression. The depth of aesthetic expression restricts the development level of style: the correlation coefficient between the depth of aesthetic expression and the level of style development is 0.81, and students with in-depth aesthetic understanding have richer dynamic levels and timbre changes.

1.3 Unity of Individuality and Conformity

Individual aesthetic experience endows style with uniqueness: extroverted students tend to adopt fast staccato and strong dynamic contrast

techniques, forming a "grand and magnificent" style; introverted students prefer delicate legato and soft timbre, showing a "lyrical and restrained" style. The inherent attributes of the work limit the boundary of expression: the pentatonic scale purity of all students' performances exceeds 92%, and there is no mode deviation, ensuring the authenticity of ethnic style.

1.4 Co-evolution with Ability Development

Technical accumulation promotes the improvement of basic abilities: the correlation coefficient between technical accumulation and the basic ability of aesthetic expression is 0.76, and the improvement of scale running uniformity and chord connection accuracy directly enhances the accuracy of aesthetic expression. The deepening of cultural cognition promotes high-level integration: after cultural background learning, the experimental group's cultural connotation expression score increased from 2.7 points to 4.0 points, and the performance style evolved from "technical imitation" to "cultural interpretation".

2. Influencing Factors of Aesthetic Expression and Performance Style Development

2.1 Technical Foundation

Basic technical ability directly determines the accuracy of aesthetic expression: the correlation coefficients between pitch accuracy, rhythm stability, and other indicators and the accuracy of aesthetic expression are all above 0.75. The mastery of specialized techniques affects the presentation of style characteristics: the mastery rate of ethnic characteristic techniques such as Sanxian, a large traditional Chinese three-stringed lute rhythm simulation for the experimental group, is 75%–90%, and their style presentation score (4.0±0.3) is significantly higher than that of the control group (2.7±0.4).

2.2 Cultural Background

Ethnic cultural cognition strengthens the aesthetic expression of ethnic works: the correlation coefficient between ethnic cultural cognition and ethnic

aesthetic expression is above 0.84, and students who deeply understand Yi ethnic culture can more accurately convey the ethnic charm of the work. Cross-cultural cognition broadens the diversity of style expression: the experimental group's cross-cultural style recognition accuracy reaches 92%, and the number of playable styles (3.8±0.6) is significantly higher than that of the control group (2.1±0.5).

2.3 Teaching Environment

The integrated teaching concept of "form-technique-aesthetics" has a significant guiding effect: the experimental group's aesthetic cognitive dimension (4.2±0.5) is significantly higher than that of the control group (2.3±0.4), and the target style achievement rate reaches 75%. The allocation of specialized teaching resources promotes development: the experimental group's aesthetic perception acuity (4.2±0.3) and style detail control ability (4.0±0.4) are significantly better than those of the control group.

2.4 Personal Traits and Emotional Experiences

Personality traits determine initial aesthetic preferences and style tendencies: 75% of extroverted students initially prefer a "passionate and unrestrained" aesthetic, while 83.3% of introverted students prefer a "delicate and gentle" style. Rich emotional experiences enrich the connotation of style: the correlation coefficients between the depth of emotional experience and the richness of aesthetic expression, as well as the depth of style connotation, are all above 0.81.

3. Promoting Effect of Diversified Teaching Strategies

3.1 Cultural Background-guided Teaching

The explanation of the cultural connotation of the work deepens aesthetic cognition: after intervention, the experimental group's cultural background cognition score increased from 2.4 points to 4.3 points, and the accuracy of folk element recognition reached 93% . Cultural comparison teaching expands style adaptation ability: the experimental group's cross-style transition

fluency score (4.0±0.3) is significantly higher than that of the control group (2.9±0.3), and the style innovation integration adaptation rate reaches 65% .

3.2 Step-by-Step Technical Difficulty Training

Modular technology decomposition reduces learning difficulty: the experimental group's technical difficulty breakthrough rate reaches 89%, and the learning time of key techniques is reduced by 52.9% . The combination of technical and aesthetic training improves expression efficiency: the experimental group's technical-aesthetic adaptation accuracy reaches 90%, and the emotional transmission effectiveness increases from 63% to 92%.

3.3 Project-based Learning and Stage Practice

Real projects drive practical application: the experimental group's aesthetic expression practice conversion rate reaches 92%, and the style maturity score (4.2±0.3) is significantly higher than that of the control group (3.1±0.4) (Table 22). Stage feedback optimizes expression: the experimental group's style defect improvement rate reaches 85%, and the audience satisfaction score (4.3±0.4) is significantly higher than that of the control group .

3.4 Multi-dimensional Aesthetic Cultivation Strategies

The combination of auditory, visual, tactile, and cultural aesthetics broadens the aesthetic horizon: the experimental group's aesthetic vision breadth score (4.4±0.3) and style boundary extension (2.3±0.5) are significantly higher than those of the control group, and the proportion of innovative style expression reaches 65%.

Discussion

1. Discussion on the Relationship between Aesthetic Expression and Performance Style

The dynamic mutual shaping relationship between aesthetic expression and performance style confirms Peter Kevi's view of "dynamic balance between

historical consciousness and modern aesthetics." Aesthetic preferences guide technical selection, and continuous technical application solidifies style characteristics, which is the concrete manifestation of this theory in practice. The mutual restraint mechanism between the two is consistent with Hanslick's music form autonomy theory, which emphasizes that the formal elements of music restrict the boundary of aesthetic expression, and the depth of aesthetic understanding determines the height of style development. The unity of individuality and conformity echoes Gadamer's philosophical hermeneutics, which requires attention to individual uniqueness on the premise of respecting the inherent attributes of the work. The co-evolution relationship between the two verifies the viewpoint of aesthetic communication theory that "multi-factor interaction promotes aesthetic enhancement."

2. Discussion on Influencing Factors

The technical foundation, as a prerequisite guarantee, is consistent with Hu Min's (2015) research conclusion that "technical support is the basis for accurate expression of aesthetic emotions." The shaping effect of cultural background on the development direction expands Liu Jian's (2021) research, confirming that both ethnic cultural cognition and cross-cultural cognition have important impacts on aesthetic expression and style formation. The guiding role of the teaching environment is consistent with Ding Ning's (2023) view that "comprehensive music literacy cultivation is crucial," and the integrated teaching concept and specialized teaching resources can effectively improve the training effect. The unique role of personal traits and emotional experiences supplements Fan Lizhi's (2024) research, confirming that emotional experience depth is an important factor that enriches style connotation.

3. Discussion on the Effect of Diversified Teaching Strategies

The significant effect of cultural background-guided teaching is consistent with Liu Di's (2025) research on "cultural background guidance enhancing style comprehension." The breakthrough effect of step-by-step technical difficulty

training verifies Chen Xiaoguang's (2024) view that "modular training solves technical bottlenecks." The accelerating effect of project-based learning and stage practice echoes Li Qingxi's (2022) conclusion that "artistic practice stimulates aesthetic connotation." The expansion effect of multi-dimensional aesthetic cultivation strategies makes up for the limitations of single-dimensional aesthetic training in existing research, providing a new path for the coordinated development of aesthetic expression and performance style.

Conclusion

The research results found that:

1. There is a dynamic reciprocal and co-evolutionary relationship between aesthetic expression and performance style.

2. The development of aesthetic expression and performance style is mainly influenced by technical foundation, cultural background, teaching environment, and personal traits.

3. Diversified teaching strategies significantly promote the development of aesthetic expression and performance style.

There is a dynamic co-evolution relationship between aesthetic expression and the performance style of piano major students, which goes through the development process from basic mutual support to high-level integration.

The growth of both aspects is influenced by four main factors: technical foundation, cultural understanding, teaching environment, and personal characteristics, which work together to shape how students express themselves aesthetically and perform.

The three-in-one training system of "technology-aesthetics-culture" is an effective way to promote the coordinated development of the two. Among them, the combination training of technology and aesthetics is the core

breakthrough point, and the "three-stage training method" (goal anchoring-collaborative training-dynamic optimization) has remarkable effects.

In teaching ethnic works, explaining cultural connotations and conducting cultural comparison are key methods for deepening aesthetic cognition and expanding the ability to adapt to different styles.

Recommendation

1. Limitations

The research sample is small (20 students) and limited to a single university and specific educational stage, which may affect the generalizability of the research results. Some data (such as interview content and audience evaluation) are affected by subjective factors, and the objectivity of the data needs to be further improved. The research method is mainly quantitative research, and the depth of qualitative analysis is insufficient, which cannot fully reveal the complex formation process of aesthetic expression and performance style.

2. Future Research Directions

Expand the sample size and scope, include piano majors from different universities, educational stages, and professional directions, and obtain more universal research conclusions.

Adopt more objective measurement tools (such as EEG monitoring devices) to collect data, extend the data collection period, and conduct longitudinal tracking research to observe the long-term development and changes of the two.

Integrate qualitative research methods such as case studies and action research, select typical students for long-term follow-up observation, and deeply analyze the formation mechanism of their aesthetic expression and performance style.

Introduce an interdisciplinary research perspective, combine theories from psychology, sociology, and other disciplines, and further explore the underlying influence mechanism of aesthetic expression and performance style development.

References

Chen, X. (2024). Inheritance and innovation of bamboo flute performance styles in colleges and universities: From the perspective of national music culture. *China Multimedia and Network Teaching Journal (First Issue)*, (4), 216–220.

Cai, L. (2025). Research on the aesthetic expression of piano music. *Ingenuity*, (6), 72–74.

Ding, N. (2023). Reform of piano sight-reading teaching based on comprehensive music literacy. Art Education, (08), 74-78.

Fan, L. (2024). Style principles of performance speed and phrasing treatment: An analysis of the performance norms of Beethoven's piano works from a style perspective. *People's Music*, (5), 67–71.

Feng, G. (2005). *Music communication studies*. Communication University of China Press.

Gadamer, H. G. (2010). *Hermeneutics I: Truth and method: The basic characteristics of philosophical hermeneutics* (H. D. Hong, Trans.). The Commercial Press.

Hanslick, E. (1980). *The beautiful in music*. People’s Music Publishing House.

Hou, D. (2024). Aesthetic expression and cultural identity of modern composition theory in cross-cultural context. *Art and Performance Letters,* 5, 45–51.

Hu, M. (2015). Research on piano teaching reform based on aesthetic education. *Art Evaluation*, (12), 98–99.

Kevi, P. (2005). *Music performance theory*. Shanghai Music Publishing House.

Lei, M., & Cheng, Y. (2025). Musical characteristics and performance techniques of Xinjiang-style piano works. *Charming Hunan*, (2), 70–72.

Li, Q. (2022). Research on the significance and presentation strategies of aesthetic connotations in piano performance. *Yellow River Sound*, (17), 102–104.

Liu, D. (2025). Nationalized creation and aesthetic expression in piano works. *Contemporary Music*, (7), 111–113.

Liu, J. (2021). Reflections on the aesthetic culture of national piano music based on teaching practice. *Drama Home*, (24), 104–105.

Sun, Z. (2025). From sheet music to soul: Chen Sa on the shaping of tone and aesthetic expression in piano performance. *Music World*, (8), 4–10.

Wang, J. (2024). Paths for cultivating college students' aesthetic literacy in music education under the concept of aesthetic education. *New Legend*, (42), 65–67.

การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา*

RESULT-BASED BUDGET MANAGEMENT (RBM) BASED ON GOOD GOVERNANCE PRINCIPLES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

เกษศิรินทร์ โสมคง

Kessirin Somkhong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: Kessirin8044@gmail.com

วันที่รับบทความ : 29 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 6 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 8 พฤษภาคม 2569

Received 29 April 2026; Revised 6 May 2026; Accepted 8 May 2026

บทคัดย่อ

การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) เป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษา โดยมุ่งเชื่อมโยงงบประมาณกับผลลัพธ์ที่วัดได้ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ และแนวทางพัฒนาการบริหารงบประมาณตาม RBM ร่วมกับหลักธรรมาภิบาล โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารเป็นวิธีการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด (KPI) การเชื่อมโยงงบประมาณกับผลลัพธ์ และระบบติดตามประเมินผลที่เข้มแข็ง ควบคู่กับหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านข้อมูลสารสนเทศ ตัวชี้วัด และระบบประเมินผล ดังนั้น ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากร ใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งพัฒนารูปแบบและตัวชี้วัดที่เหมาะสม รวมถึงศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์เพิ่มเติม ทั้งนี้ สถานศึกษาสามารถนำ RBM ไปใช้ใน

Citation:

* เกษศิรินทร์ โสมคง. (2569). การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) ตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 341-355.

Kessirin Somkhong. (2026). Result-Based Budget Management (RBM) Based On Good Governance Principles In Educational Institutions. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 341-355.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

การวางแผนและจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมาย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ, RBM, ผลสัมฤทธิ์, ธรรมาภิบาล

Abstract

Result-Based Management (RBM) is an essential approach to improving the efficiency of resource utilization in educational institutions by linking budgets with measurable outcomes. This article aims to examine the concepts, principles, and development guidelines for RBM-based budget management in accordance with good governance, using documentary analysis. The findings reveal that effective budget management requires strategic goals, key performance indicators (KPIs), outcome-based budgeting, and strong monitoring and evaluation systems, along with transparency, accountability, and participation. However, challenges remain in information systems, unclear indicators, and weak evaluation mechanisms. Therefore, capacity building, the use of information technology, and stakeholder participation should be enhanced, along with the development of appropriate models and indicators and further empirical research. Educational institutions can apply RBM to align budgeting with strategic goals, thereby improving efficiency, transparency, and sustainability.

Keywords: budget management, RBM, effectiveness, governance

บทนำ

การบริหารงานงบประมาณเป็นภารกิจสำคัญขององค์กรภาครัฐและสถานศึกษา เนื่องจากงบประมาณเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ยังคงพบปัญหาการใช้จ่ายงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ขาดประสิทธิภาพ และไม่สามารถแสดงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีข้อจำกัดด้านความโปร่งใส การตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งผลกระทบต่อ

ความเชื่อมั่นของสังคมต่อการบริหารงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน , 2564) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของการบริหารงบประมาณแบบดั้งเดิม ที่มุ่งเน้นการควบคุมการใช้จ่ายมากกว่าการสร้างผลลัพธ์เชิงคุณค่า

ในเชิงทฤษฎี แนวคิดการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) ได้รับการพัฒนาเพื่อแก้ไขข้อจำกัดดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร กระบวนการ และผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ (Robbins & Coulter, 2018) ผ่านการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) และระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีความคุ้มค่าและสามารถสะท้อนผลลัพธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การนำ RBM ไปใช้เพียงลำพังอาจยังไม่เพียงพอในการตอบโจทย์ความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กรภาครัฐ หากขาดการบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ RBM ในมิติของประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร แต่ยังขาดการอธิบายเชิงลึกถึง “กลไกการเชื่อมโยง” ระหว่างองค์ประกอบของ RBM กับหลักธรรมาภิบาลในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะ กล่าวคือ ยังไม่มีกรอบแนวคิดหรือแนวทางเชิงปฏิบัติที่ชัดเจนในการบูรณาการเป้าหมาย ตัวชี้วัด การจัดสรรงบประมาณ และระบบติดตามประเมินผลเข้ากับหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังขาดการสังเคราะห์องค์ความรู้ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง “งบประมาณ–ผลลัพธ์–ธรรมาภิบาล” ในลักษณะเชิงระบบการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางที่บูรณาการ RBM ร่วมกับหลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การใช้ทรัพยากรไม่เพียงแต่มีประสิทธิภาพ แต่ยังมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง การบูรณาการดังกล่าวจะช่วยลดความเสี่ยงในการบริหารงบประมาณ เพิ่มความเชื่อมั่นของสังคม และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแนวคิดและหลักการของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) (2) วิเคราะห์กระบวนการบริหารงบประมาณตามแนวคิด RBM ในบริบทของสถานศึกษา และ (3) สังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ RBM ร่วมกับหลักธรรมาภิบาลให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

ทั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้คาดหวังว่าจะก่อให้เกิดคุณค่าเชิงวิชาการ โดยช่วยเติมเต็มช่องว่างทางองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการ RBM กับหลักธรรมาภิบาล และก่อให้เกิดข้อเสนอเชิงแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังมีคุณค่าเชิงปฏิบัติ โดยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาระบบการบริหารงบประมาณให้มีความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ มีความโปร่งใส

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อแก้ไขข้อจำกัดของการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นเพียงการควบคุมปัจจัยนำเข้า (Input) โดย RBM ให้ความสำคัญกับความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) อย่างเป็นระบบ (Robbins & Coulter, 2018) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (System Approach) ที่มองว่าองค์กรเป็นระบบที่มีองค์ประกอบสัมพันธ์กันและต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ แนวคิด RBM ยังสัมพันธ์กับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่เน้นประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Accountability) โดยการบริหารงบประมาณต้องสามารถแสดงผลสัมฤทธิ์ของการใช้ทรัพยากรได้อย่างชัดเจน ขณะที่ Wildavsky (1986) อธิบายว่ากระบวนการงบประมาณเป็นเครื่องมือเชิงนโยบายที่สะท้อนลำดับความสำคัญขององค์กร

ในขณะเดียวกัน การดำเนินงานตามแนวคิด RBM จำเป็นต้องอาศัยตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators: KPI) และระบบติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation: M&E) ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องดำเนินงานควบคู่กับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส (Transparency) ความรับผิดชอบ (Accountability) และการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีความน่าเชื่อถือ ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทยพบว่าการนำแนวคิด RBM มาใช้ในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณและการจัดการศึกษา

บุญมี และคณะ (2564) ศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ การพัฒนาระบบสารสนเทศ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ศิริลักษณ์ และคณะ (2561) พบว่า ปัญหาสำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา คือ การขาดข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอ และการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กรยังไม่เต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมสามารถช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

ธนวิชญ์ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า RBM มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร ในด้านการกำหนดเป้าหมาย การใช้ตัวชี้วัด และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

ในระดับนานาชาติ แนวคิด RBM ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและระบบการศึกษาอย่างกว้างขวาง

OECD (2019) รายงานว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรภาครัฐ โดยเน้นการเชื่อมโยงงบประมาณกับผลลัพธ์ และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบาย

World Bank (2018) พบว่า การนำ RBM มาใช้ในภาคการศึกษาช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะเมื่อมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและมีระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

Andrews (2013) ชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการบริหารภาครัฐขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับใช้แนวคิดให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร (Contextual Adaptation) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำ RBM ไปใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) เป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจน การมีระบบสารสนเทศสนับสนุน การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรร

มาภิบาล ดังนั้น การบูรณาการแนวคิด RBM กับหลักธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM)

การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) เป็นแนวทางการบริหารงบประมาณที่เน้นการเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และการประเมินผล เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดประสิทธิภาพ คุ้มค่า และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM)

การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) เป็นแนวคิดการบริหารที่ให้ความสำคัญกับ “ผลลัพธ์” (Results) เป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากร กระบวนการดำเนินงาน และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ หลักการสำคัญของ RBM มิได้จำกัดอยู่เพียงการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบ แต่เน้นการใช้ทรัพยากรให้เกิด “คุณค่า” และ “ผลกระทบ” ที่ชัดเจนต่อเป้าหมายขององค์กรและสังคม

ประการแรก คือ หลักการมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results Orientation) ซึ่งถือเป็นหัวใจของ RBM โดยองค์กรต้องกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้ชัดเจนตั้งแต่ระดับผลผลิต (Output) ไปจนถึงผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) การกำหนดเป้าหมายในลักษณะนี้ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถประเมินความสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าการเน้นเพียงการใช้จ่ายงบประมาณให้ครบตามแผน

ประการที่สอง คือ หลักการเชื่อมโยงเชิงระบบ (System Linkage) ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยงบประมาณต้องถูกจัดสรรและใช้ผ่านกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของการดำเนินงาน และเข้าใจความเชื่อมโยงของกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

ประการที่สาม คือ หลักการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Performance Measurement) โดย RBM ให้ความสำคัญกับการกำหนดตัวชี้วัด (Key Performance

Indicators: KPI) ที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องมีลักษณะเฉพาะ ชัดเจน และสามารถวัดผลได้จริง การใช้ KPI จะช่วยให้องค์กรสามารถติดตามความก้าวหน้า ประเมินผลสัมฤทธิ์ และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหารให้มีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ คือ หลักการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Decision Making) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจ การบริหารงบประมาณในลักษณะนี้ช่วยลดความคลาดเคลื่อนจากการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล และเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ประการที่ห้า คือ หลักการความคุ้มค่า (Value for Money) ซึ่งเป็นการประเมินการใช้ทรัพยากรใน 3 มิติ ได้แก่ ความประหยัด (Economy) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) การบริหารงบประมาณตามหลักการนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดความสูญเสีย และเพิ่มผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการลงทุน

ประการที่หก คือ หลักการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส (Participation and Transparency) โดย RBM ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการวางแผน การติดตาม และการประเมินผลการใช้งบประมาณ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความน่าเชื่อถือขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้การดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย คือ หลักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ซึ่งเน้นการใช้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่อง หลักการนี้ช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในระยะยาว

โดยสรุป หลักการสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้จริง และตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการบริหารภาครัฐและสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

2. กระบวนการดำเนินงานตามแนวคิด RBM ในสถานศึกษา

กระบวนการดำเนินงานตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) ในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอนที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทไปจนถึงการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงบประมาณ



ภาพที่ 1 กระบวนการดำเนินงาน RBM ในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์บริบทและความต้องการ เป็นการศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของสถานศึกษา รวมถึงการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อระบุปัญหา โอกาส และทิศทางการพัฒนา ซึ่งถือเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด เป็นการกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของโครงการ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยต้องมีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการที่ได้วิเคราะห์ไว้ในขั้นตอนแรก

ขั้นตอนที่ 3 การจัดสรรงบประมาณ เป็นการจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรม พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า (Value for Money) และความจำเป็นในการใช้จ่าย

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงานตามแผน เป็นการนำแผนงานไปปฏิบัติจริง โดยเน้นการบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการบันทึกข้อมูลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและกำกับดูแล เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผล (วัดผลสัมฤทธิ์) เป็นการประเมินทั้งผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยใช้ตัวชี้วัด (KPI) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของการดำเนินงาน รวมถึงการสรุปบทเรียนที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 7 การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงาน การพัฒนากระบวนการทำงาน และการสร้างแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารในรอบถัดไป

โดยสรุป การบริหารงบประมาณตามแนวคิด RBM เป็นกระบวนการเชิงระบบที่เน้นผลลัพธ์ มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงพัฒนาได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารของสถานศึกษา

3. บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อน RBM

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ วางนโยบาย และกำกับติดตามการดำเนินงานในทุกระดับ การนำ RBM ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จจึงขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ ความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารเป็นสำคัญ

ประการแรก ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leader) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับแนวคิด RBM พร้อมทั้งถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถ

วัดผลได้ จะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีทิศทางที่แน่นอน และสามารถติดตามผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สอง ผู้บริหารต้องส่งเสริม การวางแผนและการจัดสรรงบประมาณอย่างมีเหตุผล (Rational Budgeting) โดยยึดหลักการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย ตัวชี้วัด และงบประมาณ (Alignment) การตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรควรอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่าและสอดคล้องกับผลลัพธ์ที่ต้องการ

ประการที่สาม ผู้บริหารต้องสนับสนุน การพัฒนาระบบตัวชี้วัดและการประเมินผล (Performance Management System) โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ที่มีความเหมาะสม ครอบคลุม และสามารถสะท้อนผลลัพธ์ได้จริง รวมถึงพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ประการที่สี่ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ผลักดัน การใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) โดยส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศ เช่น e-Budgeting และระบบรายงานผล เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันสมัย และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนและเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ประการที่ห้า ผู้บริหารต้องสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results-Oriented Culture) โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการเพียงอย่างเดียว พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและระบบการประเมินผลที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยให้การดำเนินงานตามแนวคิด RBM เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

ประการที่หก ผู้บริหารต้องส่งเสริม การมีส่วนร่วมและความโปร่งใส (Participation and Transparency) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ประการที่เจ็ด ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการ บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เนื่องจากการนำ RBM ไปใช้เป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการทำงาน

ผู้บริหารจึงต้องสร้างความเข้าใจ ลดแรงต้าน และสนับสนุนให้บุคลากรปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ประการสุดท้าย ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็น ผู้กำกับติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation Leader) โดยต้องมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ วิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนงานและนโยบาย การดำเนินงานในลักษณะนี้จะช่วยให้การบริหารงบประมาณมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการขับเคลื่อน RBM ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หากผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การบริหารงบประมาณขององค์กรมีความคุ้มค่า โปร่งใส และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

4. ปัจจัยความสำเร็จและข้อจำกัดของ RBM

ปัจจัยความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management: RBM) โดยมีองค์ประกอบหลัก 8 ประการที่เชื่อมโยงกันเป็นระบบรอบแนวคิด RBM ซึ่งแต่ละปัจจัยมีบทบาทสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ 1 นโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงาน โดยองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงไปสู่แผนงานและโครงการได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีทิศทางที่แน่นอน

ปัจจัยที่ 2 ผู้นำและการกำกับดูแลที่เข้มแข็ง สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อน RBM โดยผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น เน้นผลลัพธ์ และมีการติดตามกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณ

ปัจจัยที่ 3 การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการวางแผน ติดตาม และประเมินผล ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจและสร้างความเป็นเจ้าของร่วมในการดำเนินงาน

ปัจจัยที่ 4 ข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจ โดยข้อมูลต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงกับระบบติดตามและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ 5 การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เน้นการจัดสรรงบประมาณตามลำดับความสำคัญของเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวัง โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า (Value for Money) และประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

ปัจจัยที่ 6 ระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เป็นกลไกในการตรวจสอบความก้าวหน้าและวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีการติดตามอย่างต่อเนื่อง และมีการรายงานผลอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยที่ 7 บุคลากรที่มีสมรรถนะและทักษะที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการดำเนินงาน โดยบุคลากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด RBM มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

ปัจจัยที่ 8 วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เป็นการสร้างค่านิยมและพฤติกรรมที่เน้นผลลัพธ์ ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม รวมถึงการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

จากปัจจัยดังกล่าว จะนำไปสู่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomes) ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ การยกระดับคุณภาพการบริหารและการให้บริการ ตลอดจนการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืนต่อองค์กรและสังคม



ภาพที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ดังนั้น องค์กรควรมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับในแนวคิด RBM รวมทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การบูรณาการกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยมีความเชื่อมโยงดังนี้

5.1 หลักนิติธรรม (Rule of Law) RBM ดำเนินงานภายใต้กฎหมายและระเบียบที่ชัดเจน ทำให้การใช้งบประมาณถูกต้องและตรวจสอบได้

5.2 หลักคุณธรรม (Ethics) ผู้บริหารและบุคลากรยึดความซื่อสัตย์ โปร่งใส ลดการทุจริตในการบริหารงบประมาณ

5.3 หลักความโปร่งใส (Transparency) มีการเปิดเผยข้อมูลงบประมาณและผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน

5.4 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวางแผนและประเมินผล

5.5 หลักความรับผิดชอบ (Accountability) มีตัวชี้วัด (KPI) และรายงานผลที่ตรวจสอบได้

5.6 หลักความคุ้มค่า (Value for Money) ใช้งบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

การนำ RBM ควบคู่กับหลักธรรมาภิบาลมาใช้ จะทำให้การบริหารงบประมาณเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (RBM) เป็นแนวทางที่เน้นการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงบประมาณอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผน การจัดสรร การดำเนินงาน การควบคุม และการประเมินผล โดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือในการบริหารงบประมาณ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยัง

เผชิญข้อจำกัด เช่น การขาดข้อมูลสารสนเทศ ตัวชี้วัดไม่ชัดเจน และระบบติดตามประเมินผลที่ยังไม่เข้มแข็ง

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการ RBM กับหลักธรรมาภิบาล โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการตัดสินใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การบริหารงบประมาณสามารถสะท้อนผลลัพธ์ทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ในด้านการนำไปใช้ ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบงบประมาณ การกำหนดตัวชี้วัด และการออกแบบระบบติดตามประเมินผลให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรมุ่งเน้นการวิจัยเชิงประจักษ์ในสถานศึกษาจริง การพัฒนาตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธีรวุฒิ เอกะกุล และคณะ. (2563). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 16(2), 45–60.

ธนวิชญ์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญมี และคณะ. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา,* 17(2), 45–60.

ศิริลักษณ์ และคณะ. (2561). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสถานศึกษา: ปัญหาและแนวทางพัฒนา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 29(1), 12–25.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564*). แนวทางการบริหารงบประมาณสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Andrews, M. (2013). *The limits of institutional reform in development: Changingrules for realistic solutions*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2021). *The balanced scorecard: Measures that drive performance*. Harvard Business Review Press.

OECD. (2019). *OECD review of policy frameworks for effective public governance*. Paris: OECD Publishing.

Robinson, M. (2020). *Performance budgeting: Linking funding and results*. International Monetary Fund.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. (14th ed.). Pearson Education.

Wildavsky, A. (1986). *Budgeting: A Comparative Theory of Budgetary*. Transaction Books.

World Bank. (2020). *Results-based financing in education: Global practices*. World Bank Publications.

การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*

DEVELOPMENT OF A HEALTH PROMOTION APPLICATION FOR MEDICAL PERSONNEL (MEDPSU HEALTH BANK), FACULTY OF MEDICINE, PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY

ไชยยันต์ ปาละมาณ[1], ปฐมฤกษ์ บัวแก้ว[2] และ ปิยะพงษ์ ทองเอก[3]

Chaiyan Palaman[1], Pratomrerk Buakaew[2] and Piyapong Thongaek[3]

[1-2]ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[1-2]Division of Information Technology Faculty of Medicine, Prince of Songkhla University, Thailand

[3]ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[3]Human Resources Department of Medicine, Prince of Songkhla University, Thailand

Corresponding Author's Email: bpratomr@medicine.psu.ac.th

วันที่รับบทความ : 19 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 31 มีนาคม 2569

Received 19 March 2026; Revised 29 March 2026; Accepted 31 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) ทดสอบและประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งาน การดำเนินการวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แอป

Citation:

* ไชยยันต์ ปาละมาณ, ปฐมฤกษ์ บัวแก้ว และ ปิยะพงษ์ ทองเอก. (2569). การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 356-380.

Chaiyan Palaman, Pratomrerk Buakaew and Piyapong Thongaek. (2026). Development Of A Health Promotion Application For Medical Personnel (Medpsu Health Bank), Faculty Of Medicine, Prince Of Songkla University. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 356-380.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

พลิเคชันธนาคารสุขที่พัฒนาขึ้นตามวงจรพัฒนาระบบ (SDLC) และแบบสอบถามประสิทธิภาพและความพึงพอใจที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) แอปพลิเคชันธนาคารสุขสามารถสนับสนุนการดูแลสุขภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีฟังก์ชันการบันทึกกิจกรรมสุขภาพทั้งระยะยาวและระยะสั้น พร้อมระบบสะสมคะแนน (Gamification) และกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Wallet) เพื่อสร้างแรงจูงใจ 2) ผลการประเมินประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.57) ซึ่งอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยเฉพาะความสามารถในการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.54) และ 3) ความพึงพอใจของผู้ใช้งานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ใช้งานให้คะแนนในระดับดีมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งาน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.66) ด้านการนำระบบไปใช้ประโยชน์ ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.66) และด้านการให้บริการช่วยเหลือ ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.66) ตามลำดับ สรุปได้ว่าแอปพลิเคชันธนาคารสุขเป็นนวัตกรรมดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: แอปพลิเคชั่น, ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ, การประเมินประสิทธิภาพแอปพลิเคชั่น

Abstract

This study aimed to: 1) develop a health promotion application for personnel, the MEDPSU Health Bank application, at the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University; 2) evaluate the efficiency of the application; and 3) examine user satisfaction. The study employed a research and development (R&D) approach. The sample consisted of 175 personnel selected through purposive sampling. The research instruments included the Health Bank application developed based on the System Development Life Cycle (SDLC) and questionnaires assessing system efficiency and user satisfaction, both validated

by experts. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation.

The results indicated that the Health Bank application effectively supports personnel health management by enabling the recording of both short-term and long-term health activities. The system also integrates gamification and an electronic wallet (E-wallet) to enhance user engagement and motivation. The overall system efficiency was rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.57), with the highest score observed in application performance, particularly the system's ability to operate according to its intended objectives ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.54). Overall user satisfaction was also reported at a high level ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59), with positive ratings in system design and usability, system usefulness, and support services.

These findings indicate that the Health Bank application is an effective digital innovation that promotes health management and encourages positive health behaviors among organizational personnel.

Keywords: Application, Health Promotion, Application Performance

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ประกาศแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2567-2571 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ Identity, Data and technology-driven organization, ESG, Agility & Financial sustainability และ Leveraged Workforce (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2567) โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้าน ESG ได้เน้นย้ำเรื่องการพัฒนาโครงการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสร้างสังคมสุขภาวะ ซึ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตบุคลากร จึงได้ริเริ่มโครงการ "ธนาคารสุข" (Health Bank) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพผ่านการสะสมคะแนนแลกสิทธิประโยชน์ (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2567) ในขณะเดียวกัน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศได้สนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้วยการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” เพื่อเป็นแพลตฟอร์ม

กลางในการบันทึกข้อมูลและเข้าถึงกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2567)

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรลุผลสัมฤทธิ์เชิงรูปธรรม ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิด กลไกการสร้างแรงจูงใจมาประยุกต์ใช้ผ่านนวัตกรรมธนาคารสุข (Health Bank) เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคและกิจกรรมทางกายของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ของ Patel et al. (2016) ที่ระบุว่าการใช้แรงจูงใจทางการเงินทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม มีนัยสำคัญต่อการเพิ่มอุบัติการณ์ของกิจกรรมทางกาย นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวสอดรับกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมซึ่งชี้ให้เห็นว่า การใช้สิ่งจูงใจทั้งในรูปแบบตัวเงินและมิใช่ตัวเงินมีประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้มากกว่าการรณรงค์สื่อสารแบบดั้งเดิม การบูรณาการระบบสะสมแต้มเข้ากับโครงสร้างสิทธิประโยชน์เชิงเศรษฐกิจภายในหน่วยงาน จึงเป็นการสร้าง ระบบนิเวศทางสุขภาพที่เชื่อมโยงพฤติกรรมระดับปัจเจกเข้ากับกลไกสนับสนุนทางสังคมและโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรอย่างเป็นระบบ

ในมิติด้านการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” โดยฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลของคณะฯ สอดคล้องกับแนวคิดการประยุกต์ใช้ “เกมมิฟิเคชัน” (Gamification) ในแอปพลิเคชันสุขภาพตามทัศนะของ Hamari et al. (2014) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการเข้าถึงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพแต่ยังเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์และออกแบบโครงการสร้างเสริมสุขภาพบนพื้นฐานของข้อมูลได้อย่างแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรซึ่งถือเป็นเสาหลักสำคัญในการสร้างความยั่งยืนขององค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อออกแบบและพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. เพื่อทดสอบและประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) ที่พัฒนาขึ้น

3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานมุ่งเน้นการบูรณาการระหว่างการปรับปรุงองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการองค์กร และการเสริมสร้างทักษะส่วนบุคคล เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของสถานพยาบาลซึ่งบุคลากรทางการแพทย์และสายสนับสนุนต้องเผชิญกับภาระงานที่สูงและภาวะความเครียดสะสม ซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดกลุ่มอาการออฟฟิศซินโดรมและภาวะหมดไฟการจัดทำระบบส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยกลไกที่เข้าถึงง่ายและสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (WHO) ที่สนับสนุนให้องค์กรสร้าง “Healthy Workplace” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดอัตราการลาป่วยของบุคลากร

1.2 ทฤษฎีเกมมิฟิเคชัน การนำองค์ประกอบและกลไกของเกมมาประยุกต์ใช้ในบริบทที่ไม่ใช่เกมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการสร้างแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับแต้มสะสมหรือรางวัลจากและแรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกท้าทายและการมีส่วนร่วมกับสังคมผ่านการจัดอันดับ (Deterding et al., 2011) ในการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” นี้ ผู้วิจัยได้นำกลไกดังกล่าวมาใช้เพื่อเปลี่ยนการดูแลสุขภาพที่ดูเป็นเรื่องยากให้กลายเป็นกิจกรรมที่สนุกสนานและสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 วงจรการพัฒนาระบบ เพื่อให้แอปพลิเคชันมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานอย่างสูงสุด ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดวงจรการพัฒนาระบบ (SDLC) เป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการ 2) การออกแบบระบบ 3) การพัฒนาระบบ 4) การทดสอบระบบ และ 5) การประเมินผลและการนำไปใช้งานจริง การดำเนินงานตามขั้นตอนของ SDLC ช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมดิจิทัลมีความเป็นระบบ ลดความผิดพลาด และสามารถตรวจสอบความตรงของฟังก์ชันการใช้งานให้สอดคล้องกับบริบทของคณะแพทยศาสตร์ได้เป็นอย่างดี

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

มานิตา เจือบุญ และคณะ (2564) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันประเมินภาวะโภชนาการและเสนอแนวทางการบริโภคอาหารในผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and Development: R&D) มีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบและพัฒนาแอป

พลิเคชันสำหรับประเมินภาวะโภชนาการและให้คำแนะนำด้านการบริโภคอาหารสำหรับผู้สูงอายุ โดยใช้กระบวนการพัฒนาระบบตามวงจร SDLC ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การออกแบบระบบ การพัฒนา การทดสอบ และการนำไปใช้งานจริง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้สูงอายุ บุคคลทั่วไป และผู้เชี่ยวชาญ รวมจำนวน 176 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสอบถามประสิทธิภาพและความพึงพอใจ ผลการวิจัย พบว่า แอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้งานได้จริง มีรูปแบบการใช้งานที่เข้าใจง่าย และช่วยสนับสนุนการประเมินภาวะโภชนาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลการประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าแอปพลิเคชันดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในบริบทชุมชนได้อย่างเหมาะสม

ชลิดา จันทจิรโกวิท และคณะ (2566) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแอปพลิเคชันอาหารเพื่อสุขภาพในแคลอรีที่พอเหมาะ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันสำหรับวางแผนและควบคุมการบริโภคอาหารให้เหมาะสมกับความต้องการพลังงานของแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแอปพลิเคชันด้วยเทคโนโลยี Flutter ซึ่งสามารถคำนวณค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อัตราการเผาผลาญพลังงานพื้นฐาน (BMR) ปริมาณพลังงานที่ควรได้รับ รวมถึงการคำนวณสารอาหารหลักและการบันทึกข้อมูลการบริโภคอาหารในแต่ละมื้อ พร้อมทั้งแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบกราฟ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์และผู้ใช้ทั่วไป โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมิน ผลการวิจัยพบว่าแอปพลิเคชันมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28, S.D. = 0.54) โดยด้านที่มีคะแนนสูงที่สุดคือความสามารถในการทำงานบนสมาร์ตโฟนและการออกแบบที่อ่านง่าย ชัดเจน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าแอปพลิเคชันดังกล่าวสามารถช่วยวางแผนอาหารและควบคุมพลังงานที่บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Patel et al. (2019) และ Patel et al. (2017) ซึ่งได้ดำเนินการทดลองแบบสุ่มเพื่อประเมินประสิทธิภาพของการใช้โมบายแอปพลิเคชันร่วมกับกลไกเกมมิฟิเคชัน (Gamification) และแรงจูงใจทางสังคม (Social Incentives) ในการเพิ่มระดับกิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน โดยระบบถูกออกแบบให้รองรับการบันทึกจำนวนก้าว การสะสมคะแนน และการจัดอันดับตามระดับความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่ม

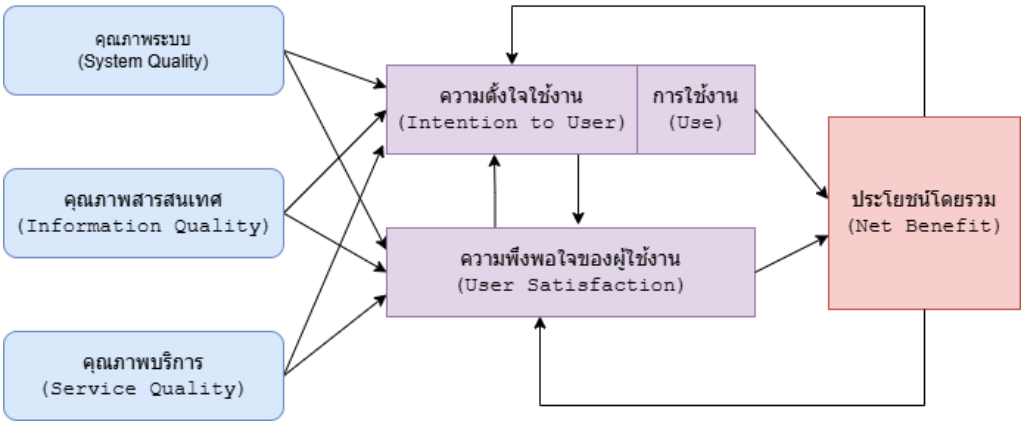
ทดลองมีระดับกิจกรรมทางกายเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ งานวิจัยของ Agarwal et al. (2021) ยังสนับสนุนว่าการผสมผสาน gamification เข้ากับแรงจูงใจทางการเงินสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการกระตุ้นพฤติกรรมสุขภาพได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการติดตามข้อมูลผ่านอุปกรณ์และแอปพลิเคชันแบบเรียลไทม์

Akmal Muhamat และคณะ (2021) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (mHealth) โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้ด้านโภชนาการและสุขภาพช่องปาก ผ่านระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์ตามวงจร Software Development Life Cycle (SDLC) ที่ครอบคลุมตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้ (Requirements Analysis) การออกแบบฟังก์ชัน และการทดสอบระบบในสภาวะจริง การประเมินผลการใช้งานใช้เครื่องมือมาตรฐาน System Usability Scale (SUS) ผลการศึกษาพบว่าระบบมีค่าความยากง่ายในการใช้งาน (Usability) อยู่ในระดับดี (Good level) มีความเสถียรของระบบสูง และสามารถสนับสนุนการเรียนรู้เชิงป้องกันได้อย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่าการบูรณาการเทคโนโลยี mHealth เป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและยกระดับการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันในระยะยาวสรุปสาระสำคัญและช่องว่างการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาแอปพลิเคชันด้านสุขภาพส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยใช้กรอบแนวคิด SDLC ในการดำเนินงาน และมุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้านโภชนาการหรือการเพิ่มกิจกรรมทางกายผ่านระบบติดตามผล อย่างไรก็ตาม ช่องว่างการวิจัย (Research Gap) ที่พบคือ งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นไปที่กลุ่มผู้สูงอายุหรือพนักงานออฟฟิศทั่วไป แต่ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อส่งเสริมสุขภาพสำหรับ “บุคลากรทางการแพทย์และสายสนับสนุนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” ซึ่งมีบริบทภาระงานและเวลาที่เฉพาะเจาะจงอยู่อย่างจำกัด

นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาเป็นแบบแยกส่วนระหว่างการบันทึกข้อมูลสุขภาพและการให้รางวัลออกจากกัน ดังนั้น งานวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาจึงมีความแตกต่างและโดดเด่นในการบูรณาการระบบสะสมแต้ม (Health Points) เข้ากับกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Wallet) และกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยตรงเพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาต้นแบบระบบส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ต่อไป

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ DeLone and McLean ความสำเร็จของระบบสารสนเทศโดยอธิบายได้จากองค์ประกอบหลัก ได้แก่ คุณภาพของระบบ (System Quality) คุณภาพของข้อมูล (Information Quality) การใช้งานระบบ (Use) และความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (User Satisfaction) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและส่งผลต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการนำระบบไปใช้งาน (Net Benefits) (ธัญธนาภา, 2563) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แนวทางการพัฒนาระบบสารสนเทศ SDLC และ API มาใช้ในการพัฒนาระบบจากนั้นจึงวัดผลของการพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) และประเมินผลลัพธ์ระบบตามแผนผังกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update
(DeLone and McLean, 2003)

สามารถอธิบายหลักการทำงานกระบวนพัฒนาระบบ ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนวงจรพัฒนาระบบ และสถาปัตยกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ (Software Development Life Cycle: SDLC)/Application Program Interface: API)

กระบวนการสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาและใช้งานระบบ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. วิเคราะห์กระบวนการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรในรูปแบบเดิม เริ่มต้นจากการศึกษากระบวนการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ของงานส่งเสริมสุขภาพที่ใช้อยู่เดิม ซึ่งยังไม่มีระบบสารสนเทศรองรับและอาศัยการให้คำปรึกษาการดูแลสุขภาพของบุคลากรในภาพรวมไม่มีการติดตาม หรือบันทึกผลการดูแลสุขภาพเป็นรายบุคคล และยังไม่มีการจัดกิจกรรมที่จูงใจให้บุคลากรดูแลสุขภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมความต้องการของระบบการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรจากงานส่งเสริมสุขภาพ จนสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้และแนวปฏิบัติร่วมกันได้

2. สังเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรและกำหนดโครงสร้างระบบ นำข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้จากขั้นตอนแรกมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการส่งเสริมการดูแลสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ในระบบสารสนเทศได้ โดยกำหนดโครงสร้างการทำงานของระบบ บทบาทผู้ใช้งาน และลำดับขั้นตอนการเข้าร่วมกิจกรรมการดูแลสุขภาพ เพื่อให้รองรับความหลากหลายของรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากร และสามารถปรับใช้ได้อย่างยืดหยุ่นในอนาคต

3. ออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และโครงสร้างข้อมูล ดำเนินการออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้ (User Interface) และประสบการณ์ผู้ใช้ (User Experience) โดยมุ่งเน้นความเข้าใจง่าย ลดความซับซ้อนในการกรอกและตรวจสอบข้อมูล พร้อมกันนี้ได้ออกแบบโครงสร้างฐานข้อมูลให้สอดคล้องกับรูปแบบการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้ เพื่อรองรับการจัดเก็บข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมดูแลสุขภาพ การประมวลผล และการเรียกใช้งานข้อมูลอย่างเป็นระบบและปลอดภัย

4. พัฒนาระบบและเชื่อมโยงการทำงานของส่วนต่าง ๆ นำแบบที่ออกแบบไว้ไปพัฒนาเป็นระบบสารสนเทศจริง โดยดำเนินการเขียนโปรแกรมและเชื่อมโยงการทำงานระหว่างส่วนติดต่อผู้ใช้ ฐานข้อมูล และกระบวนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร เพื่อให้ระบบสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5. ทดลองใช้งานจริงและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ นำระบบไปทดลองใช้งานกับกลุ่มผู้ใช้งานจริง ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะ ปัญหา และอุปสรรคที่พบจากการใช้งานจริง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขระบบอย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้มีการดำเนินการซ้ำหลายรอบตลอดระยะเวลาประมาณสองปี จนระบบมีความเสถียรและตอบสนองต่อการใช้งานได้อย่างเหมาะสม

6. นำระบบไปใช้งานอย่างเป็นทางการและติดตามผล เมื่อระบบมีความสมบูรณ์และนิ่งแล้ว ได้มีการนำไปใช้งานจริงอย่างเป็นทางการในหน่วยงาน พร้อมทั้งมีการติดตามผลการใช้งาน การให้การสนับสนุนผู้ใช้ และการบำรุงรักษาระบบ เพื่อให้ระบบสามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และรองรับการพัฒนาเพิ่มเติมในอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 ติดตั้งใน Application Smart Med PSU

การนำระบบที่ผ่านกระบวนในขั้นตอนที่ 1 ติดตั้งใน Application Smart Med PSU โดยทำการอบรมการใช้งานระบบให้กับบุคลากรผู้ใช้งาน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของระบบและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

การประเมินผลในขั้นตอนนี้มุ่งเน้นการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมถึงการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้งาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และกำหนดเกณฑ์การประเมินด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

เจ้าหน้าที่งานสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร และบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 6,000 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่งานสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร และบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้ $n = \frac{N}{1 + N(n^2)}$ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง N = จำนวนประชากรทั้งหมด e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05) แทนค่า N = 6,000 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 375 คน อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมทดลองใช้งานระบบและตอบแบบสอบถามจำนวน 175 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่สมัครใจและมีความพร้อมในการทดลองใช้แอปพลิเคชัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแอปพลิเคชันและความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้สถิติพรรณนาแสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน กำหนดมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rate Scale) 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด ด้วยวิธีในการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อรวบรวมข้อมูลประเมินผลลัพธ์ จำนวน 175 ราย ผ่านแบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ความถี่ในการใช้งานต่อสัปดาห์ ระบบปฏิบัติการที่ใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการใช้งานและความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) จำนวน 13 ข้อ ลักษะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด แยกส่วนประเมิน คือ

1) ด้านประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน คำถาม 3 ข้อ
2) ด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งาน คำถาม 4 ข้อ
3) ด้านการนำแอปพลิเคชันไปใช้ประโยชน์ คำถาม 4 ข้อ
4) ด้านการให้บริการช่วยเหลือในระหว่างการใช้งาน คำถาม 1 ข้อ
5) ความพึงพอใจโดยรวมของแอปพลิเคชัน คำถาม 1 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ประเมินแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ จำนวน 1 ข้อ

งานวิจัยนี้ ตรวจคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้แบบรวบรวมข้อมูลการใช้บริการแอปพลิเคชันจากแบบสอบถามประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแอปพลิเคชันและความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม โดยส่งให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาจำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำกลับไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 ราย โดยกำหนดค่าความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือมากกว่า 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการติดตั้งแอปพลิชันใน Application Smart MED PSU ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันหลักสำหรับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ ชื่อเมนู ธนาคารสุข (MEDPSU HEALTH BANK) เพื่อให้บุคลากรที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อบันทึกกิจกรรมการดูแลสุขภาพ และเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (questionnaire) ประเมินประสิทธิภาพระบบของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทบุคลากร ความถี่ในการใช้งานต่อสัปดาห์ ระบบปฏิบัติการที่ใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการใช้งานและความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) ลักษะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด แยกส่วนประเมิน 5 ด้าน คือ 1)ด้านประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน 2) ด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งาน 3) ด้านการนำแอปพลิเคชันไปใช้ประโยชน์ 4) ด้านการให้บริการช่วยเหลือในระหว่างการใช้งาน 5) ความพึงพอใจโดยรวมของแอปพลิเคชัน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะระบบเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ประเมินแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำคะแนนประเมินประสิทธิภาพการทำงานของแอปพลิเคชันและความพึงพอใจของผู้ใช้งานแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) มาคำนวณหาคาเฉลี่ย ($\overline{X}$) และคาเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบกับเกณฑและกำหนดมาตราส่วน 5 ระดับ (Rate Scale) คือ ระดับ 5 คือ มากที่สุด ระดับ 4 คือ มาก ระดับ 3 คือ ปานกลาง ระดับ 2 คือ น่อย ระดับ 1 คือ นอยที่สุด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายไว้ดังนี้

คะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับดีมากที่สุด

คะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับดีมาก

คะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

โดยพิจารณาระดับประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในภาพรวมที่มีคาเฉลี่ยมากกว่า 3.49 และคาเบี่ยงเบนมาตรฐานนอยกวา 1.00 จึงถึงวาแอปพลิเคชันมีประสิทธิภาพ และผูใชมีความพึงพอใจตอการใชงานแอปพลิเคชัน

เอกสารรับรองการวิจัยในมนุษย์

คณะผู้วิจัยได้ยื่นเอกสารขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รหัสโครงการวิจัย REC.69-120-31-8

จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผ่านการรับรององวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2569 และก่อนเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ชี้แจงสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย วัตถุประสงค์ รวมถึงวิธีการในการวิจัยให้ผู้เข้าร่วมวิจัยวิจัยได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ โดยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างถูกเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบ

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” เพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร โดยมีรายละเอียดการพัฒนาระบบดังนี้

1) สถาปัตยกรรมระบบและการเข้าถึงข้อมูล แอปพลิเคชันถูกพัฒนาในรูปแบบ Mobile Application ที่รองรับการทำงานบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ โดยใช้ระบบจัดการฐานข้อมูลมายเอสคิวแอล (MySQL) และออกแบบให้เป็นระบบปิดเพื่อความปลอดภัยของข้อมูลบุคลากร การเข้าใช้งานต้องผ่านแอปพลิเคชันหลักของคณะแพทยศาสตร์ (Smart MED PSU) โดยใช้ระบบการยืนยันตัวตนผ่านบัญชีผู้ใช้งานส่วนบุคคลของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2) ส่วนประกอบและฟังก์ชันการทำงานของระบบ โครงสร้างการทำงานของแอปพลิเคชันแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ตามบทบาทของผู้ใช้งาน ดังนี้

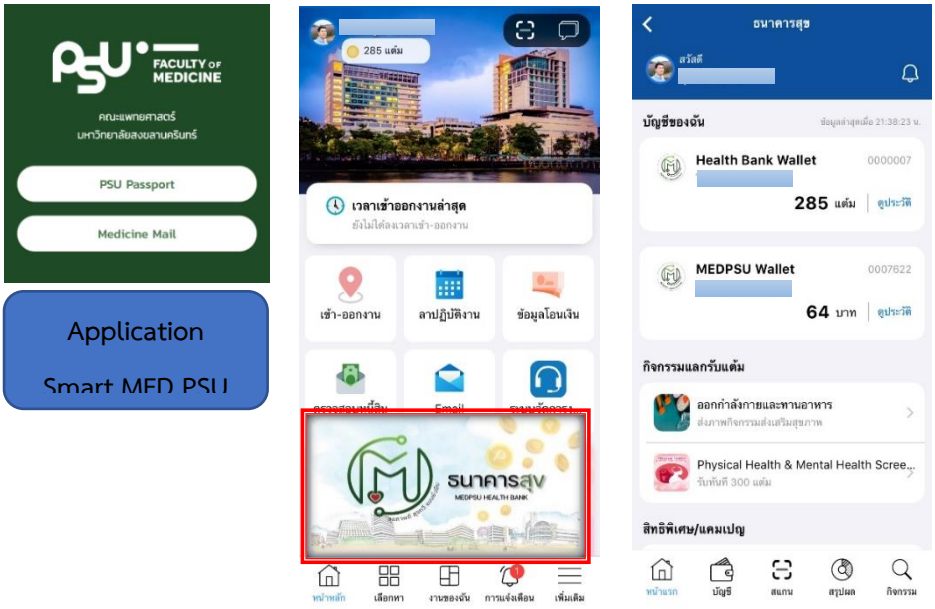
ส่วนที่ 1 ระบบบริหารจัดการสำหรับเจ้าหน้าที่สร้างเสริมสุขภาพ ทำหน้าที่จัดการข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย การจัดการประเภทกิจกรรมการออกกำลังกาย การบริหารจัดการระบบกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Wallet) และการติดตามรายงานการเข้าร่วมกิจกรรมของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ระบบสำหรับบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย 2 ฟังก์ชัน ได้แก่ ฟังก์ชันบันทึกข้อมูลกิจกรรมสุขภาพเพื่อสะสมคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และฟังก์ชันการบริหารจัดการคะแนนสะสมเพื่อแปลงคะแนนเป็นมูลค่าในกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์

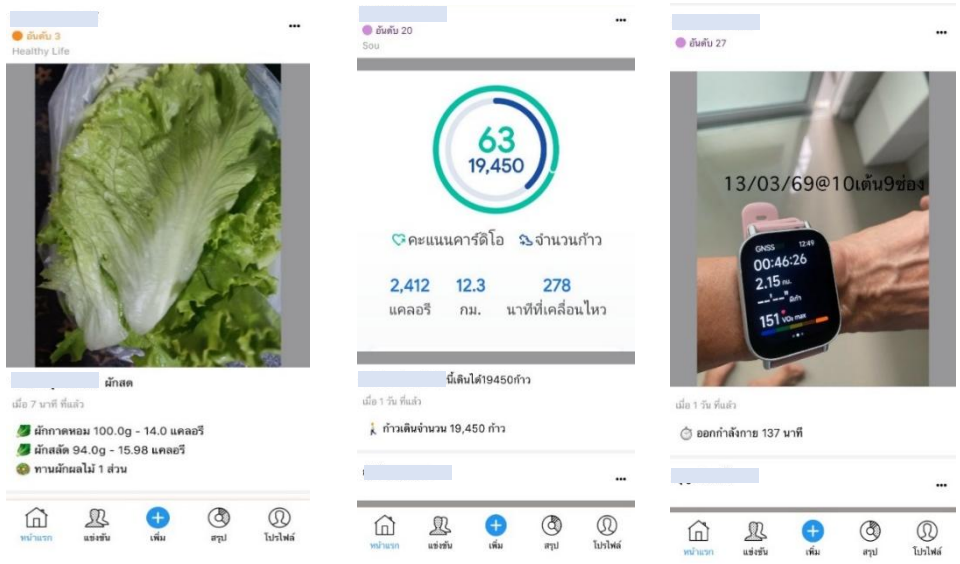
3) รูปแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ระบบรองรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพใน 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพระยะยาว เป็นกิจกรรมที่บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การก้าวเดิน การออกกำลังกาย การบริโภคผักผลไม้ และการดื่มน้ำในปริมาณที่เหมาะสม

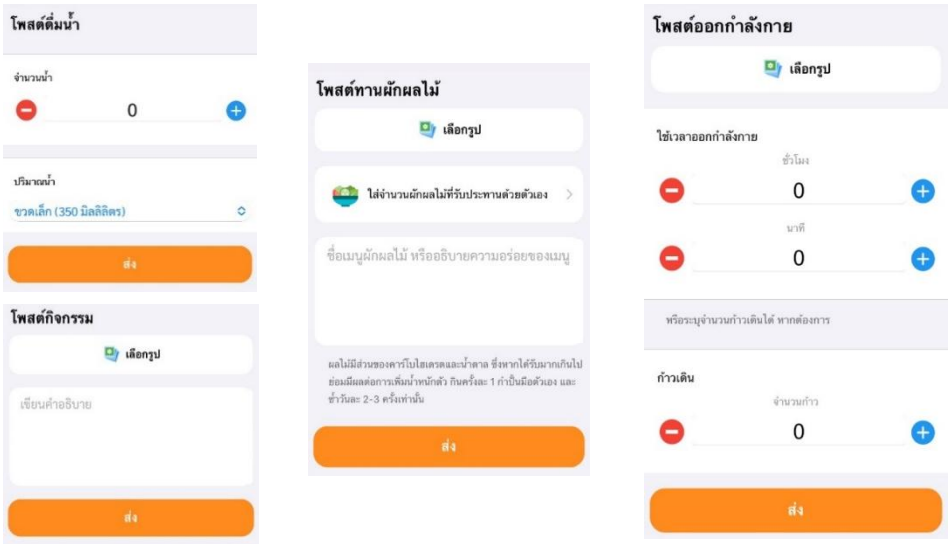
3.2 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพระยะสั้น เป็นกิจกรรมเชิงรุกที่จัดขึ้นตามช่วงเวลาที่กำหนด เช่น กิจกรรมการเดินทดสอบสมรรถภาพ การตรวจวัดองค์ประกอบมวลร่างกาย และกิจกรรมกีฬาสีภายในคณะฯ โดยผู้เข้าร่วมจะได้รับคะแนนสะสมพิเศษตามเงื่อนไขของแต่ละโครงการเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวมขององค์กร โดยผู้ใช้ดำเนินการบันทึกกิจกรรมผ่านแอปพลิเคชัน ธนาคารสุข ภายใต้แอปพลิเคชัน Smart MED PSU โดยการอัพโหลดภาพถ่ายหลักฐานประกอบการปฏิบัติจริงและระบุระยะเวลาที่ใช้ ระบบจะดำเนินการประมวลผลคะแนนสะสมอัตโนมัติตามอัลกอริทึมที่กำหนด ซึ่งข้อมูลกิจกรรมจะถูกเผยแพร่ผ่านระบบ Feed สาธารณะภายในแอปพลิเคชันเพื่อสร้างการรับรู้ร่วมกัน และมีการใช้ระบบการจัดอันดับ ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันเชิงบวกในการดูแลสุขภาพ



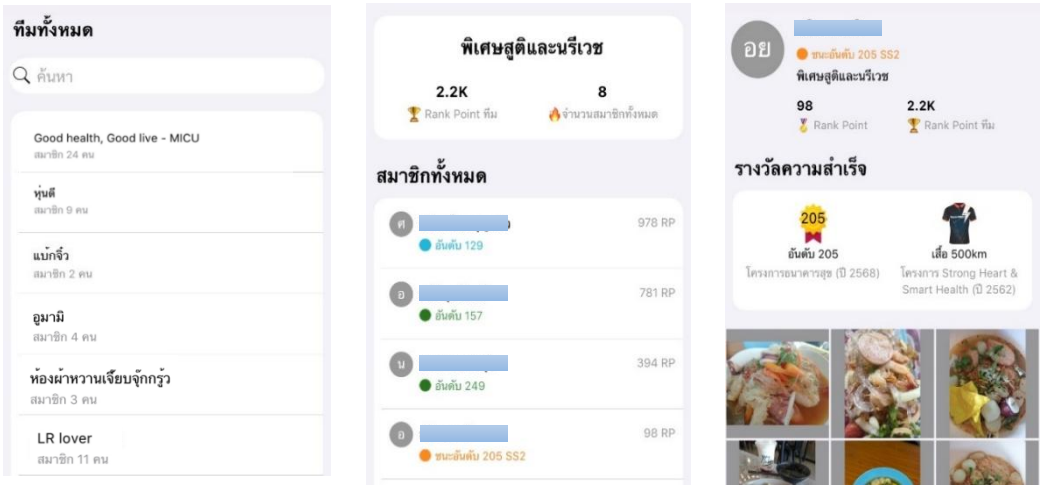
ภาพที่ 2 หน้าจอการเข้าสู่แอปพลิเคชัน ธนาคารสุข



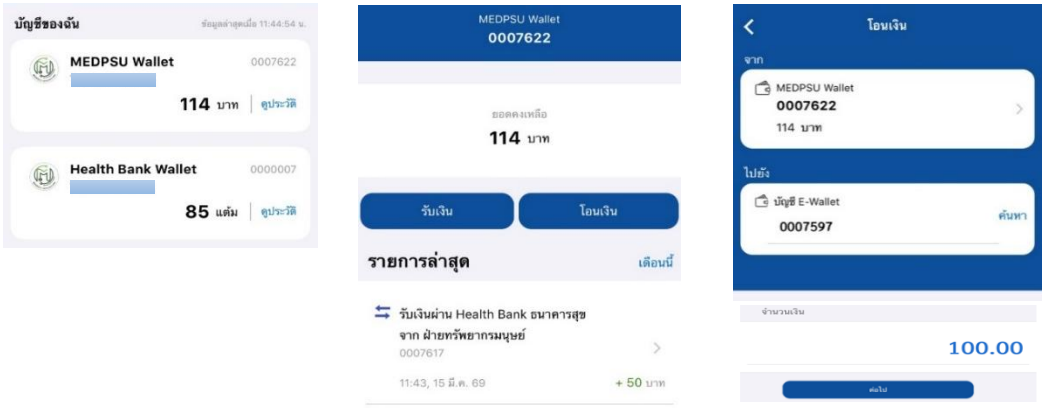
ภาพที่ 3 หน้าจอ Feed สาธารณะการร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ



ภาพที่ 4 หน้าจอการบันทึกข้อมูลเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ



ภาพที่ 5 หน้าจอการจัดอันดับ (Rank Point) การแข่งขัน



ภาพที่ 5 หน้าจอระบบกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-Wallet)

2. ประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจการใช้งานแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข)

ตารางที่ 1 ผลการประเมินประสิทธิภาพแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน (N = 175)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน	4.45	0.57	ดีมากที่สุด
2. ด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งาน	4.43	0.66	ดีมาก
3. ด้านการนำแอปพลิเคชันไปใช้ประโยชน์	4.40	0.66	ดีมาก
4. ด้านการให้บริการช่วยเหลือระหว่างการใช้งาน	4.31	0.66	ดีมาก
5. ความพึงพอใจโดยรวมของแอปพลิเคชัน	4.48	0.59	ดีมาก

จากตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยจำแนกตามองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อแอปพลิเคชันอยู่ในระดับดีมาก โดยทุกหัวข้อการประเมินมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากถึงดีมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.57) ซึ่งอยู่ในระดับดีมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าแอปพลิเคชันทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์และมีความถูกต้องของข้อมูล รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจโดยรวมของแอปพลิเคชัน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59) และ ด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งาน ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.66) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้บริการช่วยเหลือระหว่างการใช้งาน ($\bar{X}$= 4.31, S.D. = 0.66) อย่างไรก็ตาม คะแนนยังคงอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาในระหว่างการใช้งานในเกณฑ์ที่น่าพึงพอใจ

ตารางที่ 2 ผลการประเมินด้านประสิทธิภาพของแอปพลิเคชัน (N = 175)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน	4.53	0.54	ดีมากที่สุด
2. แอปพลิเคชันมีความเสถียร	4.32	0.63	ดีมาก
3. ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้	4.50	0.54	ดีมากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันในมุมมองของผู้ใช้งาน (n = 175) พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันอยู่ในระดับ ดีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นที่ผู้ใช้งานให้การยอมรับสูงสุดคือ ความสามารถในการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.54) ซึ่งอยู่ในระดับดีมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเชื่อถือได้ ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.54) ซึ่งอยู่ในระดับดีมากที่สุดเช่นกัน สำหรับประเด็นด้าน ความเสถียรของแอปพลิเคชัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.63) ผลการศึกษาในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่า แอปพลิเคชัน "ธนาคารสุข" ถูกออกแบบและพัฒนาขึ้นมาอย่างมีคุณภาพ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของผู้ใช้งานได้อย่างครบถ้วน และมีการจัดการฐานข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือสูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนโครงการส่งเสริมสุขภาพในระดับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 3 ผลการประเมินด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งาน (N = 175)

หัวข้อการประเมิน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. รูปแบบหน้าจอมีความเหมาะสม	4.43	0.65	ดีมาก
2. เมนูและฟังก์ชันการใช้งานเข้าใจง่าย	4.43	0.65	ดีมาก
3. ขั้นตอนการใช้งานไม่ซับซ้อน	4.41	0.67	ดีมาก
4. สามารถเรียนรู้การใช้งานได้ด้วยตนเอง	4.43	0.65	ดีมาก

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินด้านการออกแบบและความง่ายในการใช้งานของแอปพลิเคชันธนาคารสุข (n = 175) พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ในทุกประเด็นการประเมิน โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีคะแนนเท่ากัน 3 ด้าน ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.65) ได้แก่ รูปแบบหน้าจอมีความเหมาะสม, เมนูและฟังก์ชันการใช้งานเข้าใจง่าย และผู้ใช้งานสามารถเรียนรู้การใช้งานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจัดอยู่ในระดับดีมากทั้งหมด สำหรับประเด็นด้าน ขั้นตอนการใช้งานไม่ซับซ้อน ($\overline{X}$ = 4.41 (S.D. = 0.67) ซึ่งยังคงอยู่ในระดับดีมากเช่นเดียวกัน ผลการศึกษาในส่วนนี้สะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้งาน (User Interface) มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมการใช้งานของบุคลากร เน้นความเรียบง่าย

และสื่อความหมายชัดเจน ส่งผลให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ภายในแอปพลิเคชันได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องอาศัยการฝึกอบรมที่ซับซ้อน

ตารางที่ 4 ผลการประเมินด้านการนำระบบไปใช้ประโยชน์ (N = 175)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. แอปพลิเคชันช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ	4.46	0.63	ดีมาก
2. เนื้อหามีความเหมาะสม	4.37	0.66	ดีมาก
3. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.41	0.64	ดีมาก
4. มีการแนะนำให้เพื่อนร่วมงานใช้	4.37	0.70	ดีมาก

จากตารางที่ 4 ผลการประเมินด้านการนำแอปพลิเคชันไปใช้ประโยชน์ในบริบทการทำงานจริง (n = 175) พบว่า ในภาพรวมผู้ใช้งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก โดยประเด็นที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ แอปพลิเคชันช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ ($\bar{X}$ = 4.46, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ความสามารถในการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.64) สำหรับประเด็นด้าน ความเหมาะสมของเนื้อหา และ การแนะนำให้เพื่อนร่วมงานใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.37 (S.D. = 0.66 และ 0.70 ตามลำดับ) ซึ่งจัดอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน ผลการศึกษาในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่า แอปพลิเคชัน "ธนาคารสุข" ประสบความสำเร็จในการเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเชิงบวกได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังมีศักยภาพในการขยายผลผ่านการบอกต่อและการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยั่งยืนของโครงการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร

ตารางที่ 5 ผลการประเมินด้านการให้บริการช่วยเหลือ (N = 175)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาในการใช้งานระบบ	4.31	0.66	ดีมาก

จากตารางที่ 5 ผลการประเมินด้านการให้บริการช่วยเหลือในระหว่างการใช้งานแอปพลิเคชัน (n = 175) พบว่า ในประเด็น การสนับสนุนและการแก้ไขปัญหาในการใช้งานระบบ ผู้ใช้งานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.66) ผลการศึกษาในส่วนนี้แสดง

ให้เห็นว่า นอกเหนือจากประสิทธิภาพของตัวระบบเองแล้ว กระบวนการสนับสนุนทางเทคนิคและการตอบสนองต่อปัญหาของผู้ใช้งานจากฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและเจ้าหน้าที่โครงการมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้งานได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งความพร้อมในด้านการบริการนี้ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การนำนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ประสบความสำเร็จ และช่วยลดความล่าช้าในการเข้าถึงกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรได้จริง

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวม (N = 175)

หัวข้อการประเมิน	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
ความพึงพอใจต่อแอปพลิเคชันโดยรวม	4.48	0.59	ดีมาก

จากตารางที่ 6 ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการใช้งานแอปพลิเคชันธนาคารสุขในภาพรวม (n = 175) พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อแอปพลิเคชันโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59) ผลการศึกษาในส่วนนี้เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญของการพัฒนานวัตกรรมครั้งนี้ เนื่องจากระดับคะแนนที่สูงเข้าใกล้ระดับดีมากที่สุดสะท้อนให้เห็นว่า แอปพลิเคชันสามารถตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ได้ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน ความง่ายในการเข้าถึง และการได้รับสิทธิประโยชน์ผ่านระบบสะสมแต้ม ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ความพึงพอใจในระดับสูงนี้ยังบ่งชี้ถึงแนวโน้มความยั่งยืนในการใช้งานระบบและความพร้อมของบุคลากรในการปรับตัวเข้าสู่สังคมสุขภาวะในยุคดิจิทัลต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข)

ผู้วิจัยได้พัฒนาแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” โดยใช้ฐานข้อมูล MySQL และบูรณาการเข้ากับระบบแอปพลิเคชันหลักของคณะแพทยศาสตร์ (Smart MED PSU) ภายใต้ระบบยืนยัน

ตัวตนที่มีความปลอดภัยสูง แอปพลิเคชันประกอบด้วยฟังก์ชันสำคัญ ได้แก่ ระบบบันทึกกิจกรรมสุขภาพ (ก้าวเดิน, ออกกำลังกาย, บริโภคผักผลไม้ และดื่มน้ำ) ระบบประมวลผลคะแนนอัตโนมัติ และระบบกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Wallet) เพื่อแปลงคะแนนเป็นสิทธิประโยชน์ นอกจากนี้ยังมีการใช้กลไก “เกมมิฟิเคชัน” (Gamification) ผ่านระบบ Social Feed และการจัดอันดับเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร

2) การทดสอบและประเมินประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันที่พัฒนาขึ้น

จากการทดสอบประสิทธิภาพโดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรจำนวน 175 คน พบว่าแอปพลิเคชันมีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับ ดีมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.58) โดยประเด็นที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือ ความสามารถในการทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน ($\overline{X}$ = 4.53) รองลงมาคือความถูกต้อง ครบถ้วน และความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\overline{X}$ = 4.50) ซึ่งยืนยันได้ว่าระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นมีความเสถียรและสามารถนำไปใช้สนับสนุนงานด้านสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรในระดับองค์กรได้จริง

3) การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้ที่มีต่อแอปพลิเคชัน

ผลการศึกษาความพึงพอใจพบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจต่อแอปพลิเคชันโดยภาพรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ($\overline{X}$ = 4.48, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจในด้านการช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมา คือ ด้านการออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้งาน (User Interface) ที่เหมาะสมและฟังก์ชันที่ง่ายต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ($\overline{X}$ = 4.43) ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่าแอปพลิเคชันไม่เพียงแต่มีประสิทธิภาพในเชิงเทคนิค แต่ยังได้รับการยอมรับจากผู้ใช้งานในฐานะเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการพัฒนาแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” ที่สามารถบูรณาการเข้ากับระบบนิเวศดิจิทัลเดิมขององค์กร (Smart MED PSU) ได้อย่างสมบูรณ์ โดยใช้กระบวนการพัฒนาระบบตามวงจร SDLC 6 ขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ มานิตา เจือบุญ และคณะ (2564) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์ความต้องการอย่างเป็นระบบช่วยให้ได้แอปพลิเคชันที่ตรงใจผู้ใช้ นอกจากนี้ การเลือกใช้สถาปัตยกรรมระบบแบบปิดและการเชื่อมโยงผ่าน API ยังช่วยแก้ปัญหาการขาดระบบติดตาม

ผลรายบุคคลในรูปแบบเดิม ทำให้แอปพลิเคชันนี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่เครื่องมือบันทึกข้อมูล แต่เป็นแพลตฟอร์มเชิงกลยุทธ์ที่รองรับยุทธศาสตร์องค์กรแห่งความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แอปพลิเคชันมีประสิทธิภาพในภาพรวมระดับดีมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49) ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดความสำเร็จของระบบสารสนเทศของ DeLone and McLean (2003) ในมิติด้านคุณภาพของระบบ (System Quality) และคุณภาพของข้อมูล (Information Quality) โดยเฉพาะหัวข้อ “ตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน” ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.53) ยืนยันว่าฟังก์ชันการบันทึกกิจกรรมและการประมวลผลแต้มสะสมอัตโนมัติทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา จันทจิรโกวิท และคณะ (2566) ที่พบว่าแอปพลิเคชันที่มีระบบการประมวลผลข้อมูลสุขภาพที่แม่นยำจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้งาน ส่งผลให้บุคลากรไว้วางใจในการบันทึกกิจกรรมสุขภาพผ่านระบบดิจิทัลมากกว่าการบันทึกในรูปแบบเดิม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับ ดีมาก ($\overline{X}$ = 4.48) ซึ่งในกรอบของ DeLone and McLean (2003) ความพึงพอใจนี้จะนำไปสู่ “ผลประโยชน์สุทธิ” (Net Benefits) คือ การเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ประเด็นที่น่าสนใจคือ ผู้ใช้ประเมินว่าแอปพลิเคชันช่วยส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพได้จริง ($\overline{X}$ = 4.46) ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยในด้านอื่นๆ ผลลัพธ์นี้เกิดจากการที่ผู้วิจัยนำกลไก Gamification (การสะสมแต้ม, อันดับ Rank, และ Social Feed) มาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนแรงจูงใจ ซึ่งเป็นจุดที่พัฒนาต่อยอดจากงานวิจัยของ มานิตา (2564) และ ชลิดา (2566) ที่เน้นเพียงการให้ข้อมูลและการคำนวณโภชนาการ การสร้างแรงจูงใจผ่าน Digital Wallet ในงานวิจัยนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญ (Key Success Factor) ที่ทำให้ผู้ใช้มีความพึงพอใจสูงและเกิดการใช้งานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยได้ครบทุกประการ โดยความเป็นเลิศด้านประสิทธิภาพของระบบและข้อมูลตามกรอบ DeLone and McLean ผสานกับกระบวนการพัฒนา SDLC ที่เน้นผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ และการยอมรับในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาแอปพลิเคชันส่งเสริมการดูแลสุขภาพบุคลากร (ธนาคารสุข) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า แอปพลิเคชันสามารถนำมาใช้งานได้จริง และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยระบบสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกิจกรรมสุขภาพรายบุคคลเข้ากับระบบสะสมแต้มดิจิทัล (Digital Wallet) ได้อย่างแม่นยำ ซึ่งวัดจากผลการประเมินประสิทธิภาพในด้านการทำงานตรงตามวัตถุประสงค์การใช้งาน และด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลที่อยู่ในระดับ ดีมากที่สุด ทั้งนี้ แอปพลิเคชันยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรผ่านกลไกการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ควรนำผลการดำเนินงานและข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพที่ได้จากแอปพลิเคชัน “ธนาคารสุข” นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะแพทยศาสตร์ เพื่อบูรณาการข้อมูลร่วมกับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลและนวัตกรรมข้อมูล โดยนำมาพัฒนาให้อยู่ในรูปแบบของแดชบอร์ดสำหรับติดตามภาพรวมสุขภาพของบุคลากรเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการวางแผนนโยบายสวัสดิการและการสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ต่อไป **2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย** จากการศึกษาพบว่าด้านการให้บริการช่วยเหลือมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นเล็กน้อย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรพัฒนาระบบการตอบโต้หรือแจ้งเตือนอัตโนมัติเกี่ยวกับสถานะการบันทึกกิจกรรมและการอนุมัติแต้มสะสมผ่านแอปพลิเคชัน “Smart MED PSU” ให้มีความรวดเร็วและเป็นปัจจุบันมากยิ่งขึ้น รวมถึงการเพิ่มฟังก์ชันคำถามที่พบบ่อยหรือระบบช่วยเหลือในตัวแอปพลิเคชัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในกรณีที่เกิดปัญหาทางเทคนิคระหว่างการใช้งาน **3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรมีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด การศึกษาวิจัยในอนาคตควรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพและกิจกรรมย้อนหลังของผู้ใช้งาน เพื่อสร้างระบบแนะนำสุขภาพเฉพาะบุคคล เช่น การแนะนำเป้าหมายการก้าวเดินหรือการดื่มน้ำที่เหมาะสมกับสภาวะร่างกายของแต่ละบุคคล รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสถิติระหว่างความถี่ในการใช้งานแอปพลิเคชันกับดัชนีชี้วัดทางสุขภาพเชิงประจักษ์ เช่น ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) หรือผลตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อยืนยันผลสัมฤทธิ์ของระบบในระยะยาวต่อไป

เอกสารอ้างอิง

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะแพทยศาสตร์ ปี 2567-2571.* เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2569 จาก https://medinfo.psu.ac.th/mission/mission2567/mission2567_2571.pdf.

ชลิดา จันทจิรโกวิท และคณะ. (2566). การพัฒนาแอปพลิเคชันอาหารเพื่อสุขภาพในแคลอรีที่พอเหมาะ. *วารสารวิชาการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์,* 15(21), 193-204.

ธัญธนาภา โล่ห์รักษา. (2563). *ผลกระทบของคุณภาพของระบบและคุณภาพของสารสนเทศที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริการด้วยอุปกรณ์รับชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมเจ้าท่า.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มานิตา เจือบุญ และคณะ. (2564). การพัฒนาโมบายแอปพลิเคชันประเมินภาวะโภชนาการและเสนอแนวทางการบริโภคอาหารในผู้สูงอายุ. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 14(1), 53-63.

Agarwal, A. K., et al. (2021). Effect of gamification with and without financial incentives to increase physical activity among veterans. *JAMA Network Open,* 4(7), e2116256.

Akmal Muhamat, N., Hasan, R., Saddki, N., Mohd Arshad, M. R., & Ahmad, M. (2021). Development and usability testing of mobile application on diet and oral health. *PLOS ONE*, 16(9), e0257035.

AnnaVorobiova. (2021). *NIX APPROACH TO SDLC.* เรียกใช้เมื่อ 1 มีนาคม 2569 จาก https://nix-united.com/blog/software-development-life-cycle-nix-approach-to-sdlc.

Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304–311.

DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining gamification. *In Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments*, 9–15.

Hamari, J., Koivisto, J., & Sarsa, H. (2014). Does gamification work? – A literature review of empirical studies on gamification. *In Proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences*, 3025–3034.

Patel, M. S., Asch, D. A., Rosin, R., Small, D. S., Bellamy, S. L., Eberbach, K., Walters, K., Haff, N., Lee, S. M., Wesby, L., Hoffer, K., & Volpp, K. G. (2016). Individual versus team-based financial incentives to increase physical activity: A randomized, controlled trial. *Journal of General Internal Medicine,* 31(7), 746–754.

Patel, M. S., Benjamin, E. J., Volpp, K. G., et al. (2017). Effect of a game-based intervention designed to enhance social incentives to increase physical activity among families. *JAMA Internal Medicine,* 177(11), 1586–1593.

Patel, M. S., Small, D. S., Harrison, J. D., Fortunato, M. P., Oon, A. L., Rareshide, C. A. L., et al. (2019). Effectiveness of behaviorally designed gamification interventions with social incentives to increase physical activity: The STEP UP randomized clinical trial. *JAMA Internal Medicine,* 179(12), 1624–1632.

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

การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตด้วยเทคนิคของลีน กรณีศึกษา : กระบวนการการผลิตครกหินจังหวัดตาก*

IMPROVING MANUFACTURING EFFICIENCY WITH LEAN TECHNIQUES CASE STUDY: STONE MORTAR MANUFACTURING PROCESS IN TAK PROVINCE

ศักดิ์ดา เกิดการ

Sakda Kadkran

วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: sakdapathum@gmail.com

วันที่รับบทความ : 22 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 15 มกราคม 2569; วันตอบรับบทความ : 17 มกราคม 2569

Received 22 October 2025; Revised 15 January 2026; Accepted 17 January 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินงานขององค์กร 2) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดลีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตครกหินแกนนิตตาก และ 3) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้แนวคิดลีน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือแรงงานในส่วนของอุตสาหกรรมครกหินแกรนนิตในจังหวัดตาก จำนวน 1,252 คน แทนค่าได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวของการประยุกต์ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติกโดยภาพรวมมีความสำคัญ

Citation:

* ศักดิ์ดา เกิดการ. (2569). การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตด้วยเทคนิคของลีนกรณีศึกษา : กระบวนการการผลิตครกหินจังหวัดตาก. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 381-392.

Sakda Kadkran. (2026). Improving Manufacturing Efficiency With Lean Techniques Case Study: Stone Mortar Manufacturing Process In Tak Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 381-392.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำจัดความไม่สม่ำเสมอของกระบวนการ (MURA) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14) รายข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่ สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานร่วมกันได้ดีและมีการสื่อสารที่ดีเพื่อระบุและแก้ไขปัญหาความไม่สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.36) ด้านการกำจัดการทำงานเกินกำลังของระบบ (MURI) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11) รายข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ปรับสมดุลงาน โดยการแบ่งงานให้เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานและเครื่องจักรเพื่อลดการทำงานเกินกำลัง (R=4-4.3) ด้านการกำจัดความสูญเปล่าในกระบวนการ (MUDA) มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก (R=4.08) รายข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุดได้แก่บำรุงรักษาเครื่องจักรตามแผนที่วางไว้ให้มีสภาพพร้อมผลิตตลอดเวลา ($\bar{X}$ = 4.29) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมพลาสติก ด้านรูปแบบการจดทะเบียน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และด้านขนาดของธุรกิจ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ครกหินแกรนิตตาก, กระบวนการผลิต, ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This research article aims to: 1) examine organizational operating characteristics; 2) study the application of lean concepts to improve production efficiency in the granite stone mortar manufacturing industry in Tak Province; and 3) compare differences in the application of lean concepts. This study employs a quantitative research approach. The population consists of 1,252 workers in the granite stone mortar manufacturing industry in Tak Province, with a sample size of 304 respondents

The research findings indicate that the overall level of importance of applying lean concepts to enhance production efficiency in the plastic manufacturing industry is high ($\bar{X}$ = 4.11). When analyzed by dimension, the elimination of process unevenness (MURA) is rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.14). The item with the highest importance is building an effective team that emphasizes

collaboration and effective communication to identify and resolve process variability ($\bar{X}$ = 4.36). The elimination of overburden in the system (MURI) is also rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.11), with the most important item being workload balancing by equally distributing tasks between workers and machines to reduce overburden ($\bar{X}$ = 4.30). Similarly, the elimination of waste in processes (MUDA) is rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.08), with the highest-rated item being preventive maintenance of machinery according to a planned schedule to ensure continuous production readiness ($\bar{X}$ = 4.29). Comparative analysis of the mean importance levels of lean application for improving production efficiency in the plastic industry, classified by business registration type, length of business operation, and business size, reveals statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Tak Granite Stone Mortar, Manufacturing Process, Work Efficiency

บทนำ

เมื่อกล่าวถึง “ครกหินแกรนิตตาก” ผู้บริโภคโดยทั่วไปมักรับรู้ถึงคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่มีความแข็งแรง ทนทานต่อการใช้งาน มีประสิทธิภาพในการตำโดยไม่ก่อให้เกิดผงทรายปะปนในอาหาร และมีลักษณะสีเขียวน้ำเงินซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ครกหินดังกล่าวผลิตจากหินแกรนิตที่มีโครงสร้างเนื้อหินแน่น แข็งแรง ไม่ผุกร่อนหรือแตกหักได้ง่ายเมื่อเปรียบเทียบกับหินจากพื้นที่อื่น อีกทั้งกระบวนการผลิตยังอาศัยแรงงานฝีมือเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพและคงความเป็นเอกลักษณ์ของภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิธีการผลิตครกหินของแกรนิตตากเริ่มจากการนำหินที่สั่งมาตัดเป็นรูปสี่เหลี่ยมตามขนาดที่ต้องการ จากนั้นส่งไปยังขั้นตอนการวัดขนาดและจุดศูนย์กลางเพื่อให้ง่ายต่อการคว้านให้อยู่ตรงกลาง หลังจากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยและแก้ไขจุดที่บกพร่อง แล้วส่งต่อไปยังขั้นตอนการคว้าน เมื่อคว้านเสร็จเรียบร้อย นำเครื่องมือมาเจียรด้านในให้เรียบ ต่อมานำไปขึ้นรูปหยาบของครกหินและส่งต่อไปยังขั้นตอนการแต่งผิวภายนอก จากนั้นนำไปขัดทรายในเพื่อป้องกันเศษทรายปนลงไปเมื่อใช้ตำเครื่องเคียง ขั้นตอนต่อมาคือการเคลือบหรือทำลวดลายตกแต่งตามความต้องการ เพื่อเพิ่มความสวยงามและความน่าซื้อใช้ ขั้นตอนสุดท้ายคือการ

ตรวจสอบและแก้ไข ครกหินที่มีตำหนิจะแยกไว้เพื่อขายในราคาต่างกันหรือซ่อมแซมเท่าที่ทำได้ ส่วนครกหินที่พร้อมใช้งานจะถูกนำมาวางขายหรือจัดส่งให้ลูกค้า (กรมทรัพย์สินทางปัญญา, 2568)

การขึ้นรูปครกหินนั้นมีการขึ้นรูปโดยผู้ที่มีความชำนาญไม่มาก ทำให้ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามรูปทรงที่ต้องการ และต้องส่งต่อไปให้ช่างที่มีความชำนาญมากกว่าแก้ไขหรือตกแต่งชิ้นงานใหม่อีกครั้ง ส่งผลให้เกิดความสูญเปล่าในด้านทั้งเวลาและการเคลื่อนย้าย

ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะช่วยแกรนิตตากปรับปรุงกระบวนการผลิตและลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้กระบวนการผลิตครกหินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รวมทั้งลดเวลาในขั้นตอนการคว้านและการขึ้นรูปครกหิน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินงานขององค์กร
2. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดลีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตครกหินแกนนิตตาก
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้แนวคิดลีน

การทบทวนวรรณกรรม

1. ครกหินแกรนิตตาก (Tak Granite Mortar หรือ Krok Hin Granite Tak) หมายถึง ครกและสากที่ผลิตจากหินแกรนิตเนื้อแน่น มีสีดำ สีดำลายจุดขาว สีเทาลายจุดสีดำ สีขาวลายจุดสีดำ มีเกล็ดแร่กระจายอยู่ทั่ว เป็นครกทรงกลม รูปทรงสมส่วนกลมกลืนเข้ารูป มีขอบด้านข้างใช้สำหรับจับหรือยก ผลิตด้วยเครื่องมือที่ทำให้ได้รูปทรงที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวและ เป็นมาตรฐาน ผลิตในพื้นที่ 4 อำเภอ ของจังหวัดตาก ได้แก่ อำเภอเมืองตาก อำเภอบ้านตาก อำเภอสามเงา และอำเภอวังเจ้า ทั้งนี้กรมทรัพย์สินทางปัญญาประกาศให้ขึ้นทะเบียนสิ่งบ่งชี้ ทางภูมิศาสตร์ (GI) (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2568)

2. การผลิตแบบลีน (Lean Manufacturing) แนวคิดการผลิตแบบลีนเป็นศาสตร์ที่ต่อยอดมาจาก Toyota Production System (TPS) ซึ่งคิดค้นโดย Taichi Ohno แนวคิดแบบลีนมีเป้าหมายหลักในการกำจัดความสูญเปล่าที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และเน้นให้ระบบการผลิตมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและเพิ่มคุณค่าอย่างต่อเนื่อง เพื่อ

ตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพแนวคิดหลัก 4 ประการที่เป็นพื้นฐานของระบบการผลิตแบบโตโยต้าประกอบด้วย

1) Just-in-Time (JIT) หรือระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดี

2) Automation (Jidoka) คือการควบคุมการผลิตแบบอัตโนมัติ โดยสายการผลิตหรือเครื่องจักรจะหยุดทันทีเมื่อพบของเสีย

3) Flexible Workforce การปรับจำนวนพนักงานให้สอดคล้องกับระดับการผลิตตามความต้องการของลูกค้า

4) การใช้ประโยชน์จากคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของพนักงานเพื่อพัฒนากระบวนการและเพิ่มคุณค่าในงานผลิต (ประดิษฐ์ วงศ์มณีรุ่ง, (2552)

3. ทฤษฎีประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 ให้ความหมายคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่า คือ ความสามารถในการสร้างผลลัพธ์สูงสุดจากกระบวนการทำงาน คำว่า “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) และ “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มักถูกใช้ควบคู่กันและ มีความสัมพันธ์กัน โดยสามารถวัดเป็นอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่เกิดขึ้น แม้ว่าทั้งสองคำจะมีความหมายใกล้เคียงกัน แต่รายละเอียดและการตีความจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทและวัตถุประสงค์ของการใช้งาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2568)

4. สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2560) กล่าวว่า ขีดความ สามารถศักยภาพ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ซึ่งสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ (ภูเขาน้ำแข็ง) ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) และส่วนส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (ภูเขาน้ำแข็ง) ประกอบด้วยคุณลักษณะณะพิเศษส่วนบุคคล (Attributes) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคลากรในองค์การ

นริศ มหาพรหมวัน (2561) กล่าวว่า กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วย ทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติบุคลิกภาพและด่านิยมของบุคคลหรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานที่รับผิดชอบ

Tobin (2008) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถในการทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี นำมาซึ่งความเชื่อว่าเราสามารถระบุสมรรถนะสำหรับบทบาทของงานและหาคนที่ตรงกับสมรรถนะที่กำหนดได้ เราคาดหวังว่าคนนี้จะทำงานได้ดีขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริกุล บุญกอง และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตตามแนวคิดแบบลีน กรณีศึกษาโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต และลดความสูญเปล่าตามแนวคิดแบบลีน โดยมีเป้าหมายในงานวิจัย คือ เพื่อลดจำนวนกิจกรรมในกระบวนการผลิตและลดระยะเวลารวมของกระบวนการผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้ โดยการศึกษาข้อมูลกระบวนการดำเนินงาน เพื่อจัดทำแผนภูมิกระบวนการไหลและแผนผังสายธารคุณค่าในสถานการณ์ปัจจุบัน จากนั้นจึงวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมเพื่อระบุความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต และทำการหาแนวทางการแก้ไข โดยใช้แผนผังแสดงสาเหตุและผล และใช้หลักการ ECRS เพื่อลดความสูญเปล่าของกระบวนการผลิต จากนั้นได้จัดทำแผนภูมิกระบวนการไหลและแผนผังสายธารคุณค่าในสถานการณ์หลังปรับปรุงเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างก่อนและหลังการปรับปรุงตามแนวคิดแบบลีน ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักการ ECRS มาประยุกต์ใช้เพื่อลดความสูญเปล่า สามารถลดกิจกรรมและลดระยะเวลารวมของกระบวนการผลิตได้จริง โดยกระบวนการผลิต ก่อนปรับปรุงมีจำนวน 229 กิจกรรม ภายหลังการปรับปรุงลดลงเหลือ 166 กิจกรรม ลดกิจกรรมลงได้ 63 กิจกรรม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตขึ้น 27.52% และระยะเวลารวมเฉลี่ยก่อนปรับปรุง 3,234.48 นาที ภายหลังการปรับปรุงลดลงเหลือ 2,966.62 นาที ลดเวลารวมได้ 267.86 นาที สามารถเพิ่มประสิทธิภาพด้านระยะเวลาขึ้น 8.29%

ณัฐพล บุญฤทธิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตโซ่ Seal Chain ด้วยเทคนิค Lean วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโซ่ Seal Chain ด้วยเทคนิคลีน (Lean) โดยมุ่งเน้นการลดต้นทุนการผลิต การลดเวลาสูญเปล่าในการทำงาน และการเพิ่มคุณภาพในกระบวนการผลิตให้เกิดของเสียน้อยที่สุด แนวทางสำคัญคือการระบุและลดความสูญเปล่าที่เกิดขึ้นในกระบวนการผลิต รวมถึงการจัดระเบียบพื้นที่การทำงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ได้นำแนวคิดการผลิตแบบลีนมาประยุกต์ใช้ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การปรับสมดุลกระบวนการผลิต การคำนวณกำลังคน และการวิเคราะห์ความสูญเปล่าในกระบวนการผลิต ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตโซ่ Seal Chain ขององค์กร

Harbour (1997) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ควรพิจารณาในการใช้หลักการผลิตแบบลีน ซึ่งประกอบด้วย การจัดผังโรงงานให้สนับสนุนการผลิตแบบไหลต่อเนื่อง การใช้ขนาดของเครื่องจักรอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับเปลี่ยนการผลิตได้อย่างรวดเร็ว การมีอุปกรณ์ป้องกันความผิดพลาด (Error-proofing) การควบคุมด้วยสายตา (Visual control) การลดความซับซ้อนของเครื่องจักรและอุปกรณ์ (Simplicity of machinery) และการออกแบบเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับกระบวนการผลิต

ครกหินแกรนิตตากเป็นผลิตภัณฑ์หัตถกรรมที่มีอัตลักษณ์เฉพาะของจังหวัดตากและได้รับการรับรองสิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) สะท้อนถึงคุณค่าเชิงพื้นที่และกระบวนการผลิตดั้งเดิม แนวคิดการผลิตแบบลีนเป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งลดความสูญเปล่าและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยหลักการสำคัญ เช่น Just-in-Time และ Jidoka การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตจำเป็นต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่กับการบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งครอบคลุมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงลึก เป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานให้มีคุณภาพ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ลีนร่วมกับการจัดการกระบวนการและผังการผลิตที่เหมาะสม สามารถยกระดับประสิทธิภาพ ต้นทุน และคุณภาพการผลิตได้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร คือ พนักงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตครกหินแกรนนิตตาก 1,252 ราย (สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294.11 ราย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรตัวอย่างจำนวน 295 ราย (Krejcie, (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร (Check List)

ส่วนที่ 2 ลักษณะการประยุกที่ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม (Check List)

ส่วนที่ 3 การประยุกต์ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 295 ราย และนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องในการกำหนดรหัส และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ประมวลผลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ คือค่าดัชนีความสอดคล้องแบบทดสอบกับจุดประสงค์ใช้การวิเคราะห์ ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และค่าความเชื่อมัน (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ แอลฟา (α- Coefficient)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การหาค่าที (t-test) การหาค่าความแปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ด้วย Scheffe Analysis

ผลการวิจัย

1. ลักษณะการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิสาหกิจ มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจอยู่ในช่วง 10-25 ปี มีขนาดธุรกิจขนาดเล็ก มีการนำแนวคิดลีน (Lean) มาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องลดต้นทุนและขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น มีการนำแนวคิดลีน (Lean) มาประยุกต์ใช้ในด้าน ด้านการผลิต การกำจัดความสูญเปล่าในกระบวนการ (MUDA) มาประยุกต์ใช้ในการผลิตมากที่สุด และการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ในการวิเคราะห์การทำงาน

2. การประยุกต์ใช้แนวคิดลีน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตครกหินแกนนิตตาก พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการกำจัดความไม่สม่ำเสมอของกระบวนการ (MURA) ด้านการกำจัดการทำงานเกินกำลังของระบบบ (MURI) และด้านการกำจัดความสูญเปล่าในกระบวนการ (MUDA)อยู่ในระดับสำคัญมาก เรียงตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสำคัญมาก เรียงตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของการประยุกต์ใช้แนวคิดลีน

3.1 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตครกหินแกรนนิตตาก เมื่อจำแนกตามรูปแบบของกิจการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ด้านการกำจัดความสูญเปล่าในกระบวนการ (MUDA) พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างจำนวน 11 รายการ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกระบวนการผลิตและการประยุกต์ใช้ระบบลีน

3.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตครกหินแกรนนิตตาก เมื่อจำแนกตามขนาดธุรกิจ พบว่าโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างเฉพาะด้านการกำจัดความไม่สม่ำเสมอของกระบวนการ (MURA) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 7 รายการ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การบริหารแรงงาน และการแก้ไขปัญหาเชิงสาเหตุ

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้แนวคิดลีนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตครกหินแกรนนิตตาก เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ พบว่าโดยภาพรวมและในทุกด้าน (MUDA, MURA และ MURI) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 4 รายการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะพนักงาน การหมุนเวียนตำแหน่งงาน การแก้ไขปัญหาเชิงสาเหตุ และการปรับสมดุลงาน

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานตามแนวคิดลีนควบคู่กับมาตรฐานสากล ISO 9001 ในสัดส่วนสูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเสนอให้องค์กรนำแนวคิดลีนมา

ประยุกต์ใช้ร่วมกับ ISO 9001 อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงระบบการจัดการคุณภาพเข้ากับการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานตามแนวคิดลีน เช่น การลดความสูญเปล่า (MUDA) อันได้แก่ การลดของเสียที่ไม่ก่อให้เกิดมูลค่า การทำงานซ้ำซ้อน และการรอคอย รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งช่วยสนับสนุนวงจร PDCA (Plan–Do–Check–Act) ของ ISO 9001 การบูรณาการแนวคิดทั้งสองดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรสามารถลดความสูญเปล่า เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และรักษาคุณภาพตามมาตรฐานสากลได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ Ferreira (2020) พบว่า การบูรณาการแนวคิดลีนร่วมกับ ISO 9001 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและลดต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรมีการดำเนินงานตามแนวคิดลีนในด้านการลดต้นทุนและการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นในสัดส่วนสูง ผู้วิจัยจึงเสนอให้องค์กรนำเครื่องมือของลีนมาใช้ในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการใช้แผนภาพกระแสคุณค่า (Value Stream Mapping: VSM) และกิจกรรม 5ส. เพื่อระบุและลดความสูญเปล่า เช่น เวลาที่สูญเปล่า การเคลื่อนย้ายที่ไม่จำเป็น และการทำงานซ้ำซ้อน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและลดต้นทุนการดำเนินงานแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ Patel (2016) พบว่า การประยุกต์ใช้ VSM ควบคู่กับระบบการจัดการคุณภาพ ISO 9001 สามารถช่วยปรับปรุงคุณภาพของกระบวนการและลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบด้านการกำจัดการทำงานเกินกำลังของระบบ (MURI) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับสมดุลงาน (Workload Balancing) โดยการกระจายภาระงานระหว่างพนักงานและเครื่องจักรอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงเสนอให้องค์กรดำเนินการจัดสมดุลสายการผลิต (Line Balancing) โดยจัดสรรงานให้แต่ละสถานีงานมีภาระงานสอดคล้องกับขีดความสามารถของบุคลากรและเครื่องจักร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดความเสี่ยงจากการทำงานเกินกำลัง สอดคล้องกับ Lee (2004) ที่ระบุว่า การใช้แนวคิด Takt Time และเทคนิค Yamazumi Chart ช่วยวิเคราะห์ความไม่สมดุลของภาระงานในกระบวนการผลิต ลดเวลารอคอยที่จุดคอขวด และส่งผลให้ประสิทธิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตด้วยเทคนิคของลีน กรณีศึกษา : กระบวนการการผลิตครกหินจังหวัดตาก พบว่า การปรับปรุงกระบวนการผลิตครกหินแกรนิตตาก สามารถยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานทั้งในด้านการลดความสูญเปล่า การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางการวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการผลิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอให้องค์กรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนากระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบการผลิตครกหินอื่น นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาการออกแบบและพัฒนาอุปกรณ์หรือวัสดุที่ใช้ในการจับยึดครกหินในขั้นตอนการคว้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานและลดความสูญเปล่าในกระบวนการผลิต 2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่การศึกษาการวางผังการผลิต (Layout Design) เพื่อปรับปรุงการไหลของงาน ลดระยะเวลาและการเคลื่อนย้ายที่ไม่จำเป็น ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพโดยรวมของกระบวนการผลิตครกหินอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมทรัพย์สินทางปัญญา. (2568). *ครกหินแกรนิตตาก*. เรียกใช้เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://www.ipthailand.go.th/images/633/GIAN177.pdf

ณัฐพล บุญฤทธิ์. (2559). การเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตโซ่ Seal Chain ด้วยเทคนิค Lean. ใน *วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

นริศ มหาพรหมวัน. (2561). รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล. ใน *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ประดิษฐ์ วงศ์มณีรุ่ง. (2552). *1-2-3 ก้าวสู่ลีน.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2568). *ประสิทธิภาพ.* เรียกใช้เมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://dictionary.orst.go.th

ศิริกุล บุญกองและคณะ. (2567). การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตตามแนวคิดแบบลีนกรณีศึกษาโรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ไม้. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยธนบุรี.

สำนักงานแรงงานจังหวัดตาก. (2568). *แรงงานจังหวัดตาก.* เรียกใช้เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://tak.mol.go.th

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. *ครกหินแกรนิตาก.* เรียกใช้เมื่อ 18 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://www.opsmoac.go.th/tak-dwl-files-461191791980

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2560). *Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

Ferreira, D. (2020). Integrating lean manufacturing and ISO 9001: A systematic literature review. *Total Quality Management & Business Excellence,* 31 (9–10), 1–20.

Harbour, L. (1997). *The basics of performance measurement.* USA: Productivity Press Inc.

Krejcie, R. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

Lee, J. (2004). Line balancing and workload analysis using takt time for lean manufacturing. *International Journal of Production Research,* 42(13), 2685–2700.

Patel, A. (2016). Application of value stream mapping for lean manufacturing: A case study. *International Journal of Management Research & Review,* 6(6), 809–818.

Tobin, D. (2008). *The AMA guide to management development*. New York: AMACOM.

การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*

THE DEVELOPMENT OF MONASTIC EDUCATION IN THAI PHRA PARIYATTI DHAMMA SCHOOLS GENERAL EDUCATION SECTION

พระครูสิริปริยัตโยดม ไวยุวัฒน์[1], นพวรรณ์ ไชยชนะ[2] และ มะลิ ทิพพ์ประจง[3]

Phra Khru Siri Pariyatyodom Waiyuwatt[1], noppawan chaichana[2] and Mali Thipprajong[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Email: noppwan08@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 5 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 7 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 5 May 2026; Accepted 7 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์พัฒนาการและแนวทางการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาของสงฆ์มีรากฐานสำคัญจากหลักไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งจำแนกภาระหน้าที่ออกเป็นฝ่ายคันถธุระและวิปัสสนาธุระ พัฒนาการทางการศึกษาได้ปรับเปลี่ยนตามบริบททางสังคมไทยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สมัยสุโขทัยจนถึงยุคปฏิรูปการศึกษาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวซึ่งเป็นรากฐานของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบัน ในยุคดิจิทัลโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องเผชิญความท้าทายในการรักษาเอกลักษณ์ทางสมณสารูปควบคู่ไปกับการยกระดับคุณภาพวิชาการสู่มาตรฐานสากล บทความนี้จึงเสนอแนะแนวทางพัฒนาผ่านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูใน

Citation:

* พระครูสิริปริยัตโยดม ไวยุวัฒน์, นพวรรณ์ ไชยชนะ และ มะลิ ทิพพ์ประจง. (2569). การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 393-403.

Phra Khru Siri Pariyatyodom Waiyuwatt, noppawan chaichana and Mali Thipprajong. (2026). The Development Of Monastic Education In Thai Phra Pariyatti Dhamma Schools General Education Section. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 393-403.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ศตวรรษที่ 21 และการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างศาสนทายาทที่มีศักยภาพในการดำรงตนและเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างยั่งยืนในสังคมร่วมสมัย

คำสำคัญ: การศึกษาคณะสงฆ์, ไตรสิกขา, พระปริยัติธรรม, แผนกสามัญศึกษา, การพัฒนาการศึกษา

Abstract

This academic article aims to analyze the evolution and pedagogical approaches of Thai monastic education within Phra Pariyatti Dhamma Schools, General Education Section. The study finds that the system is fundamentally rooted in the Sikkhattaya framework—Morality, Concentration, and Wisdom—which distinguishes between Ganthadhura (scriptural study) and Vipassanadhura (meditation practice). Monastic education has progressively adapted to social transformations from the Sukhothai period through the major reforms in the reign of King Chulalongkorn, laying the foundation for modern Buddhist universities. In the digital era, these schools encounter significant challenges in maintaining monastic identity while aligning with global academic standards. This paper proposes strategic guidelines emphasizing community collaboration, the empowerment of teachers with 21st-century skills, and the integration of information technology to facilitate learner-centered environments. Such developments are essential to equipping monastic successors with the capacity to conduct themselves and propagate Buddhism effectively and sustainably within contemporary society.

Keywords: Monastic Education, Sikkhattaya, Phra Pariyatti Dhamma, General Education, Educational Development

บทนำ

ในสังคมไทย คณะสงฆ์มีบทบาทสำคัญยิ่งในการวางรากฐานทางการศึกษามาอย่างยาวนาน ดังจะเห็นได้จากพุทธประวัติที่พระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก “วิชชา” (ความรู้) และ “จรณะ” (ความประพฤติ) เป็นเครื่องวัดคุณค่าของมนุษย์แทนชาติกำเนิด (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การศึกษาในทางพระพุทธศาสนาจึงไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายทอดความรู้เชิงทฤษฎี แต่เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์แบบองค์รวมผ่านกระบวนการที่เรียกว่า “ไตรสิกขา” ได้แก่ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา และอธิปัญญาสิกขา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538) ในบริบทของสังคมไทย “วัด” ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงสถานที่ประกอบศาสนพิธี แต่ยังเป็นสถาบันหลักในการหล่อหลอมปัญญาและจริยธรรมของคนในชาติมาอย่างยาวนาน คณะสงฆ์ไทยจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการวางรากฐานทางการศึกษาตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับสูง โดยมีปรัชญาการศึกษาที่สำคัญคือการพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์” การศึกษาในมิติของพระพุทธศาสนาจึงมีความแตกต่างจากการศึกษาเชิงวิชาการทั่วไป เพราะมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการยกระดับจิตใจควบคู่ไปกับการแสวงหาความรู้หากพิจารณาตามพุทธประวัติ พระพุทธเจ้าทรงใช้หลัก “วิชชา” (Knowledge) และ “จรณะ” (Conduct) เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปสังคม ทรงปฏิเสธระบบวรรณะที่แบ่งแยกมนุษย์ด้วยชาติกำเนิด และทรงเน้นย้ำว่าคุณค่าของมนุษย์วัดกันที่การกระทำและการพัฒนาตนเองผ่านการศึกษา สถาบันสงฆ์จึงทำหน้าที่เป็น “พื้นที่แห่งโอกาส” สำหรับบุคคลทุกกลุ่ม โดยเฉพาะเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพผ่านการบรรพชาและอุปสมบท ในปัจจุบันโลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยความผันผวน (VUCA World) โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการผลิตศาสนทายาทที่ต้องมี “สมดุล” สองด้าน คือ ด้านหนึ่งต้องมีความมั่นคงในหลักธรรมวินัยตามวิถีสมณะ และอีกด้านหนึ่งต้องมีความรู้เท่าทันต่อวิทยาการสมัยใหม่ (Modern Science) เพื่อให้สามารถทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาทางจิตวิญญาณและผู้นำทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความท้าทายนี้ทำให้ผู้บริหารการศึกษาและนักวิชาการต้องหันกลับมาวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ โดยที่ยังคงรักษา “จิตวิญญาณ” ของความเป็นพุทธศาสนาไว้ได้อย่างยั่งยืน

ในปัจจุบัน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ถือเป็นกลไกหลักในการผลิตศาสนทายาทให้มีความรู้เท่าทันโลกและมีความมั่นคงในธรรม อย่างไรก็ตาม การปรับตัว

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและค่านิยมทางสังคมที่เปลี่ยนไป เป็นโจทย์สำคัญที่นักวิชาการและผู้บริหารการศึกษาคณะสงฆ์ต้องร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับทั้งหลักพระธรรมวินัยและมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ

แนวคิดไตรสิกขา ฐานรากของการศึกษาคณะสงฆ์

หลักไตรสิกขาถือเป็นหัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงสู่ผลการศึกษาที่คาดหวังในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงได้ ดังนี้

หลักไตรสิกขา	กิจกรรม/เป้าหมายในโรงเรียน	ผลการศึกษาที่คาดหวัง
ศีล	การรักษาข้อวัตรปฏิบัติและระเบียบวินัย	มีสมณสารูปที่น่าเลื่อมใส
สมาธิ	การฝึกจิต ความตั้งใจ และความพากเพียร	มีสติปัญญาเฉลียวฉลาดและจิตใจเข้มแข็ง
ปัญญา	การศึกษาพระปริยัติธรรมและวิชาการสมัยใหม่	เป็นผู้รู้แจ้งในธรรมและนำพาผู้อื่นได้

แนวคิดไตรสิกขา ฐานรากและกรอบแนวคิดเชิงวิเคราะห์ (Conceptual Framework) แก่นแท้ของการศึกษาคณะสงฆ์ไทยคือกระบวนการ “ไตรสิกขา” ซึ่งเป็นทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมมิติทางกาย จิตใจ และปัญญา ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไตรสิกขาไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่รายวิชาที่ต้องเรียน แต่เป็น “วิถีชีวิต” ที่บูรณาการเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

อธิศีลสิกขา (Morality Training) ในระดับโรงเรียน ศีลถูกนำมาปรับใช้ในรูปแบบของระเบียบวินัย ข้อวัตรปฏิบัติ และการดำรงตนให้สอดคล้องกับ “สมณสารูป” การฝึกฝนนี้มุ่งเน้นการพัฒนาพฤติกรรมภายนอก (Physical and Verbal conduct) เพื่อให้สามเณรนักเรียนมีพื้นฐานชีวิตที่สงบเรียบร้อย เตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาในขั้นสูงต่อไป

อธิจิตตสิกขา (Mental Training) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพจิต (Mental Quality) และสมรรถภาพจิต (Mental Capacity) ผ่านการฝึกสมาธิ การสร้างความเพียร และความตั้งใจ

ในการศึกษาเล่าเรียน ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ขั้นตอนนี้ช่วยสร้าง “ภูมิคุ้มกันทางจิตใจ” ให้แก่เยาวชน เพื่อให้มีความเข้มแข็งท่ามกลางสิ่งเร้าในยุคปัจจุบัน

อธิปัญญาสิกขา (Wisdom Training) เป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา คือการทำให้ผู้เรียน “รู้แจ้ง” ในธรรมและมีความเข้าใจในศาสตร์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริง การบูรณาการวิชาทางโลกเข้ากับวิชาทางธรรมในแผนกสามัญศึกษา ช่วยให้สามเณรสามารถนำหลักพุทธธรรมไปอธิบายและประยุกต์ใช้กับปัญหาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีเหตุผล

พัฒนาการของการศึกษาคณะสงฆ์ไทยในมิติประวัติศาสตร์

การศึกษาคณะสงฆ์ไทยมีการปรับรูปแบบตามความเหมาะสมในแต่ละยุคสมัย ดังนี้

สมัยสุโขทัย วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ พระสงฆ์ทำหน้าที่ครูทั้งทางธรรมและทางโลก แบ่งเป็นฝ่ายคามวาสี (คันถธุระ) และอรัญญวาสี (วิปัสสนาธุระ)

สมัยอยุธยา เริ่มมีการจัดระบบหลักสูตร “บาเรียน” (ตรี-โท-เอก) และการสอบสนามหลวงภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์

สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น รัชกาลที่ 1-3 ทรงเน้นการสังคายนาและชำระพระไตรปิฎก มีการปรับปรุงหลักสูตรบาลีเป็น 9 ประโยคในรัชกาลที่ 2

ยุคปฏิรูปการศึกษา (รัชกาลที่ 4-6) เป็นช่วงรอยต่อสำคัญที่มีการสถาปนา “มหาวิทยาลัยสงฆ์” (มจร. และ มมร.) เพื่อจัดการศึกษาระดับสูง และการเกิดขึ้นของหลักสูตร “นักธรรม” ในรัชสมัยรัชกาลที่ 6 เพื่อให้การศึกษาพระธรรมวินัยเข้าถึงได้ง่ายขึ้นในรูปแบบภาษาไทย (วิกิพีเดีย, 2567) พัฒนาการของการศึกษาคณะสงฆ์ไทย บทวิเคราะห์เชิงประวัติศาสตร์การศึกษาคณะสงฆ์ไทยผ่านกระบวนการปฏิรูปและปรับตัวมาโดยตลอด ซึ่งสามารถสังเคราะห์ช่วงเวลาสำคัญได้ ดังนี้

ยุครากฐานและศูนย์กลางชุมชน (สมัยสุโขทัย - อยุธยา) การศึกษามีลักษณะเป็น “ศูนย์รวมสรรพวิชา” โดยพระสงฆ์เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้งด้านอักษรศาสตร์ ศิลปวิทยาการ และจริยธรรม การแบ่งฝ่ายคันถธุระและวิปัสสนาธุระสะท้อนถึงการออกแบบหลักสูตรที่เน้นทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติอย่างชัดเจน

ยุคสร้างมาตรฐานเชิงสถาบัน (สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น) การสังคายนาพระไตรปิฎกในรัชกาลที่ 1 และการปรับปรุงระบบเปรียญในรัชกาลที่ 2 เป็นการวางระบบ “การวัดและประเมินผล” ที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากขึ้น ทำให้การศึกษาพระปริยัติธรรมมีมาตรฐานที่เป็น

เอกภาพทั่วประเทศยุคปฏิรูปสู่ความเป็นสากล (รัชกาลที่ 4 - ปัจจุบัน) การสถาปนามหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง (มจร. และ มมร.) ในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการนำวิทยาการตะวันตกมาบูรณาการเข้ากับพุทธศาสตร์ และการเกิดขึ้นของ “นักธรรม” ในรัชกาลที่ 6 ช่วยลดช่องว่างทางภาษา ทำให้สามเณรและพุทธบริษัทเข้าถึงแก่นธรรมได้โดยไม่ต้องผ่านภาษาบาลีเพียงอย่างเดียว พัฒนาการเหล่านี้ส่งผลต่อเนื่องมาถึงการตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน

รูปแบบการจัดการศึกษาและแนวทางการพัฒนาในปัจจุบัน

ปัจจุบันการศึกษาคณะสงฆ์ไม่ได้จำกัดเพียงการท่องจำคัมภีร์ แต่มีการบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่ผ่านโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งเน้นการพัฒนาศาสนทายาทให้มีทักษะศตวรรษที่ 21 โดยมีแนวทางสำคัญ 3 ประการ การถ่ายทอดความรู้ (Knowledge Transfer) เน้นลำดับ ปริยัติ (ทฤษฎี) > ปฏิบัติ (ฝึกหัด) > ปฏิเวธ (ผลการปฏิบัติ)

การพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนต้องมีคุณสมบัติ “กัลยาณมิตตธรรม 7” และมีความเชี่ยวชาญใน “พาหุสัจจะ” ทั้งต้นฉบับดั้งเดิมและวิชาการใหม่ ๆ

การบูรณาการเทคโนโลยี การนำ AI และสื่อดิจิทัลมาใช้ในการสืบค้นและเผยแผ่ธรรมะ เพื่อลดช่องว่างระหว่างระบบการศึกษาของสงฆ์กับสังคมวงกว้างรูปแบบการจัดการศึกษาและแนวทางการพัฒนาในยุคการเปลี่ยนแปลงความท้าทายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมในปัจจุบัน คือ “การรักษาตัวตนในโลกที่เปลี่ยนไป” บทความนี้ขอเสนอแนวทางการพัฒนาเชิงรุกผ่าน 3 เสาหลักทางวิชาการ

4.1 การจัดการความรู้เชิงบูรณาการ (Integrated Knowledge Management) การศึกษาต้องไม่แยกส่วนระหว่าง “ทางธรรม” และ “ทางโลก” แต่ต้องใช้ “ลำดับปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ” เป็นกรอบการสอน ตัวอย่างเช่น ในวิชาวิทยาศาสตร์ สามารถนำเรื่องปฏิจจสมุปบาทมาอธิบายกฎของเหตุและผล หรือในวิชาสังคมศึกษา สามารถนำเรื่องกัลยาณมิตตธรรมมาใช้ในการสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม

4.2 การยกระดับครูพระและบุคลากรทางการศึกษา (Empowering Educators) ครูพระยุคใหม่ต้องเป็น “ครูวิศวกรสังคม” ที่มีคุณสมบัติกัลยาณมิตตธรรม 7 ประการ คือ (1) น่ารัก (2) น่าเคารพ (3) น่ายกย่อง (4) รู้จักพูด (5) อดทนต่อถ้อยคำ (6) อธิบายเรื่องยากให้ง่าย

และ (7) ไม่แนะนำทางเสื่อม นอกจากนี้ต้องมีความรอบรู้แบบ “พาหุสัจจะ” คือต้องเท่าทันเทคโนโลยีและงานวิจัยระดับสากล

4.3 การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Digital Innovation) โรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องก้าวให้ทันการใช้ AI และ Big Data ในการวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสร้าง “Digital Dhamma” หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่ไม่เพียงแต่สอนหนังสือ แต่ยังเป็นพื้นที่ฝึกสติและปัญญา จะช่วยให้การศึกษาของสงฆ์ก้าวพ้นขีดจำกัดด้านสถานที่และเวลา และเข้าถึงกลุ่มเยาวชนรุ่นใหม่ได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

“ไตรสิกขาเชิงบูรณาการเพื่อการสร้างวิศวกรสังคมทางจิตวิญญาณ”

1. โมเดลการเรียนรู้แบบ “ปริยัติ-ปฏิบัติ-นวัตกรรม” (The P-P-I Model) เดิมทีการศึกษาสงฆ์เน้นเพียง ปริยัติ (ทฤษฎี) และ ปฏิบัติ (ฝึกหัด) แต่องค์ความรู้ใหม่นี้เสนอการเพิ่มมิติของ “นวัตกรรม” (Innovation) เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของวิถีเรียนรู้

แนวคิด มิใช่เพียงการเรียนเพื่อรู้หรือเพื่อพ้นทุกข์ส่วนตัว แต่เป็นการเรียนเพื่อสร้าง “นวัตกรรมทางสังคม” (Social Innovation) โดยใช้หลักธรรมเป็นฐาน

ผลลัพธ์ สามเณรจะไม่ได้เป็นเพียงผู้รับการถ่ายทอดความรู้ แต่เป็น “ผู้สร้างสรรค์คำอธิบายธรรมะ” ให้เข้ากับบริบทโลกสมัยใหม่ เช่น การใช้ AI ช่วยจัดหมวดหมู่พระไตรปิฎก หรือการใช้สื่อสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาความเครียดในเยาวชน

2. ทฤษฎีความสมดุลระหว่าง “สมณสารูป” และ “สมรรถนะสากล” (The Monastic-Global Balance Theory) บทความนี้ ค้นพบความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพที่จำเป็นต่อศาสนทายาทในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถสรุปเป็นสมการความสำเร็จของการศึกษาสงฆ์ยุคใหม่

อัตลักษณ์สงฆ์ (Internal Integrity) + ทักษะสากล (External Competency) = ศาสนทายาทเชิงรุก

องค์ความรู้ใหม่ การพัฒนา “สมณสารูป” (ภาพลักษณ์สงฆ์) ในอนาคต จะไม่ได้เกิดจากการบังคับด้วยกฎระเบียบเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจาก “ปัญญาที่รู้เท่าทันเทคโนโลยี” (Digital Wisdom) ซึ่งทำให้สามเณรภูมิใจในเพศบรรพชิตขณะที่สามารถใช้เครื่องมือโลกสมัยใหม่ได้อย่างมีจริยธรรม

3. การนิยามบทบาท “พระสอนศีลธรรม” สู่ “วิศวกรสังคมทางจิตวิญญาณ” (Spiritual Social Engineer)

จากการวิเคราะห์พัฒนาการศึกษา บทความนี้ได้เปลี่ยนผ่านนิยามของบุคลากรทางการศึกษาคณะสงฆ์นิยามเดิม ผู้ถ่ายทอดความรู้ทางศาสนาตามตำรานิยามใหม่ (องค์ความรู้ใหม่) ครูพระต้องทำหน้าที่เป็น “วิศวกรสังคมทางจิตวิญญาณ” ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์โครงสร้างปัญหาของชุมชน (Community Mapping) และใช้หลักพุทธธรรมเข้าไปออกแบบ (Design Thinking) กระบวนการแก้ปัญหานั้น ๆ ร่วมกับคฤหัสถ์

4. เครือข่ายการศึกษาแบบ “บวร 4.0” (The Hybrid Collaborative Network) การขยายขอบเขตของเครือข่าย “บ้าน-วัด-โรงเรียน” (บวร) ให้เป็นระบบนิเวศการเรียนรู้แบบไฮบริด

แนวคิดใหม่ การใช้พื้นที่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็น “Co-working Space ทางปัญญา” ที่คนในชุมชนและเยาวชนทั่วไปสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับธรรมะ

ผลลัพธ์ สร้างความยั่งยืนให้แก่โรงเรียนพระปริยัติธรรมในยุคที่จำนวนผู้บวชลดลง โดยการเปลี่ยนบทบาทเป็นศูนย์กลางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติที่ไม่จำกัดเฉพาะเพศบรรพชิต

สรุปความสำคัญองค์ความรู้ใหม่นี้เปลี่ยนมุมมองจากการเห็นโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นเพียง “โรงเรียนสอนศาสนา” ให้กลายเป็น “สถาบันบ่มเพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางจริยธรรม” ที่ใช้หลักไตรสิกขาขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อสังคมไทยในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

การศึกษาของคณะสงฆ์ไทยในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มิได้เป็นเพียงสถาบันการศึกษาทางเลือกสำหรับเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เท่านั้น หากแต่เป็น “นวัตกรรมทางการศึกษา” ที่พยายามสร้างจุดบรรจบระหว่างโลกทัศน์ทางศาสนาและโลกทัศน์ทางวิทยาศาสตร์เข้าด้วยกัน จากการวิเคราะห์พัฒนาการและรูปแบบการจัดการศึกษาตามที่ปรากฏในบทความนี้ สามารถสรุปประเด็นสำคัญและอภิปรายผลในเชิงวิชาการได้เป็น 3 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติทางปรัชญาและรากฐานการเรียนรู้ (Philosophical Foundation)

สรุปได้ว่าหัวใจสำคัญของการศึกษาคณะสงฆ์ยังคงยึดโยงอยู่กับหลัก ไตรสิกขา ซึ่งเป็นระบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาความเป็นมนุษย์แบบองค์รวม (Holistic Development) โดยมี “ศีล” เป็นฐานในการจัดระเบียบพฤติกรรมกายและวาจา “สมาธิ” เป็นเครื่องมือในการสร้างพลังแห่งการจดจ่อและความมุ่งมั่น และ “ปัญญา” เป็นเป้าหมายสูงสุดในการเข้าใจความจริงของโลกในเชิงวิชาการ การนำไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนแผนกสามัญศึกษา ถือเป็นการนำ “จิตวิทยาพุทธศาสตร์” มาสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ (Resilience) ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสามเณรนักเรียนที่มีพื้นฐานจากการฝึกฝนตามหลักไตรสิกขาจะมีแนวโน้มในการควบคุมตนเอง (Self-regulation) และมีจริยธรรมในการใช้ความรู้ได้ดีกว่าการจัดการศึกษาที่เน้นเพียงความรู้ทางวิชาการ (Cognitive Domain) เพียงด้านเดียว

2. มิติทางประวัติศาสตร์และการปรับตัวเชิงสถาบัน (Institutional Adaptation)

จากบทวิเคราะห์พัฒนาการตั้งสมัยสุโขทัยจนถึงปัจจุบัน พบว่าคณะสงฆ์ไทยมีความสามารถในการ “ปรับตัวเชิงกลยุทธ์” (Strategic Adaptation) อย่างเด่นชัด โดยเฉพาะการก้าวข้ามจากระบบการศึกษาแบบวัดดั้งเดิมมาสู่ระบบมหาวิทยาลัยสงฆ์และโรงเรียนสามัญศึกษาในยุคปฏิรูปประเทศ การเปลี่ยนแปลงนี้มิใช่การทิ้งรากเหวี่ยงเดิม แต่เป็นการ “ต่อยอด” เพื่อให้ศาสนทายาทสามารถสื่อสารกับโลกภายนอกได้อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในอดีตจนถึงปัจจุบันคือความไม่สมดุล (Imbalance) ระหว่างปริมาณเนื้อหาวิชาสามัญที่มีจำนวนมากตามหลักสูตรแกนกลาง กับเวลาที่ต้องใช้ในการศึกษาพระธรรมวินัยและบาลี ข้อสรุปในส่วนนี้จึงเน้นย้ำว่า การพัฒนาในระยะต่อไปต้องมุ่งเน้นไปที่การ “บูรณาการเชิงลึก” (Deep Integration) มากกว่าการจัดตารางเรียนแบบแยกส่วน เพื่อลดภาระของผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพในการนำหลักธรรมมาอธิบายศาสตร์สมัยใหม่

3. มิติการบริหารจัดการและทิศทางในอนาคต (Future Directions)

เพื่อให้การศึกษาคณะสงฆ์ไทยในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา บรรลุวัตถุประสงค์ในการผลิต “ศาสนทายาทที่มีคุณภาพ” บทความนี้ ขอเสนอข้อสรุปที่เป็นแนวทางปฏิบัติเชิงวิชาการ 4 ประการ ดังนี้

การยกระดับคุณภาพครูพระ (Professional Development) ครูพระต้องปรับบทบาทจากผู้สอน (Teacher) เป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ (Facilitator) โดยต้องมีความเชี่ยวชาญ

ทั้งในหลัก “กัลป์ยาณมิตตธรรม” เพื่อสร้างความศรัทธา และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลระดับสากล

การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ตามแนวพุทธ (Buddhist Pedagogical Innovation) ควรมีการวิจัยและพัฒนาสื่อการสอนที่นำหลักการ “โยนิโสมนสิการ” (การคิดแบบถูกวิธี) มาเป็นฐานในการวิเคราะห์ Big Data หรือการวิจารณ์ข่าวสารในโซเชียลมีเดีย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดปัญญาที่เท่าทันต่อข้อมูลข่าวสารที่บิดเบือน

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Networking and Collaboration) โรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องไม่เป็นเอกเทศ แต่ต้องเชื่อมโยงกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและการยอมรับในวุฒิการศึกษาในวงกว้างการธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์สมณะ (Preserving Monastic Identity) ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ ข้อสรุปที่สำคัญที่สุดคือการรักษา “สมณสารูป” ซึ่งเป็นทุนทางสังคม (Social Capital) ที่สำคัญที่สุดของคณะสงฆ์ การจัดการศึกษาต้องไม่ทำให้สามเณรกลายเป็นเพียงนักเรียนในชุดผ้าเหลือง แต่ต้องสร้าง “จิตวิญญาณแห่งความเป็นผู้เสียสละ” และ “ผู้เผยแผ่ธรรม” ให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

สรุป การพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ตราบเท่าที่สังคมยังมีการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะยังคงเป็น “ประภาคารทางปัญญา” ที่สำคัญ หากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายสามารถหลอมรวมความศักดิ์สิทธิ์ของพุทธศาสตร์เข้ากับความทันสมัยของศาสตร์สากลได้อย่างลงตัว ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยรักษาพระพุทธศาสนาให้มั่นคงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ามหาศาลต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาวสืบไป

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ สัตยสุนทร. (2545). *คู่มือเปิดตำราเรียนบาลี.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พนัด ด้วงติลี และคณะ. (2567). ขบวนการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักไตรสิกขาโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญในประเทศไทย. *วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี*, 7(5), 1175.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *ไตรสิกขา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). *พุทธธรรม ฉบับเพิ่มเติมและขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่ม 9, 20).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วิดีพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2567). *การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทย*. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://th.wikipedia.org/wiki/การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของคณะสงฆ์ไทย

วัชระ งามจิตรเจริญ. (2556). *พุทธศาสนาเถรวาท.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สามลดา.

วัดญาณเวศกวัน. (ม.ป.ป.). *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร?*. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.watnyanaves.net/en/book-reading/116/10

สมศักดิ์ บุญปู่. (2552). *การพัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์ไทย (สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต ประจำปี 2552).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นวสาส์นการพิมพ์.

สมศักดิ์ บุญปู่. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์ไทย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.mcu.ac.th/article/detail/14295

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2545). *20 วิธีจัดการเรียนรู้: เพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมค่านิยม.* (พิมพครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์

A STUDY ON ELEMENTARY CHINESE LANGUAGE TEACHING FOR INTERNATIONAL STUDENTS: EVIDENCE FROM QINGDAO HUANGHAI UNIVERSITY*

Song Pingping[1] and Sahattaya Sittivised[2]

[1-2]Chiang Rai Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: skthai86@gmail.com

Received 21 Apirl 2026; Revised 30 Apirl 2026; Accepted 2 May 2026

Abstract

This study examined the effectiveness of elementary Chinese language instruction for international students at Qingdao Huanghai University. Specifically, it had three aims: 1) to assess the current state of elementary Chinese language teaching for international students at the university; 2) to identify key pedagogical problems in existing practices; and 3) to propose targeted recommendations for instructional improvement. A mixed-methods design was adopted to achieve these objectives, combining quantitative and qualitative approaches. Quantitative data were obtained from a corpus analysis of students' in-class exercises and homework and were analyzed using descriptive statistics. Qualitative data were collected through classroom observations and semi-structured interviews. Observation data were analyzed thematically, while interview data were subjected to content analysis.

The findings corresponded directly to the research objectives. First, current instruction was characterized by highly standardized and inflexible

Citation:

* Song Pingping and Sahattaya Sittivised. (2026). A Study On Elementary Chinese Language Teaching For International Students: Evidence From Qingdao Huanghai Universit. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 404-419.; DOI: https://doi.org/10. https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

practices, limited responsiveness to learner differences, inadequate academic support, and monotonous homework and assessment routines. Second, several pedagogical problems were identified, including rigid instructional procedures that prioritized linguistic forms over communicative competence, insufficient learning guidance associated with low student engagement, and repetitive assignments coupled with a single-mode evaluation system. Third, based on these findings, the study proposed a series of improvement strategies, including the adoption of student-centered differentiated instruction, task-based curriculum redesign focused on authentic communication, structured support mechanisms to enhance participation, and diversified assessment practices supported by timely formative feedback. Together, these findings offer practical insights for strengthening elementary Chinese language education for international students in higher education settings.

Keywords: Elementary Chinese Language Instruction, International Students, Mixed-Methods Research, Teaching Deficiencies, Corresponding Suggestions

Introduction

In the context of deepening globalization and the ongoing Belt and Road Initiative, the Chinese language, as both a carrier of culture and a key medium of international communication, has experienced a growing global surge in demand.

Elementary Chinese instruction occupies a foundational position within the system of international Chinese language education and represents a critical stage in the language learning process. It not only lays the linguistic groundwork for learners but also shapes their subsequent motivation and capacity for further development. As such, the quality of instruction at this stage plays a decisive role in determining whether students can successfully progress to higher levels of proficiency (Xia, 2014).

As an institution actively engaged in international Chinese language education, Qingdao Huanghai University has experienced a steady increase in international student enrollment in recent years, placing greater demands on the quality and effectiveness of its Chinese language teaching. Against this backdrop, this study takes Huanghai University as its research site to examine the current state of elementary Chinese instruction. Through a systematic analysis of the current teaching situation, this study seeks to offer practical implications for enhancing teaching effectiveness, thereby contributing to the development of international Chinese language education.

Objectives

1. To analyze the current state of elementary Chinese language teaching for international students at Qingdao Huanghai University

2. To identify the pedagogical problems in the current teaching practices

3. To propose evidence-based recommendations to enhance teaching effectiveness in elementary Chinese language education

Literature Review

As the demographic backgrounds of international students become increasingly diverse and their learning needs more individualized, traditional teaching models have struggled to meet evolving instructional demands, and their limitations have become increasingly evident. At the elementary level of Chinese language learning, international students often lack sufficient exposure to an authentic target-language environment, encounter cultural differences, and display heterogeneous learning habits. These factors collectively place greater demands on instruction and present new pedagogical challenges. Against this backdrop, the present study systematically reviews and analyzes relevant academic literature from the past decade, identifying and synthesizing key issues

in current elementary Chinese teaching, and thereby establishing a theoretical foundation for subsequent research.

Liu (2018) and Zhao (2019) argue that elementary Chinese instruction tends to overlook individual differences among international students, particularly with regard to language proficiency, cognitive styles, and cultural backgrounds. Constrained by large class sizes and a uniform instructional pace, the prevailing "one-size-fits-all" approach fails to accommodate diverse learning needs and limits the implementation of differentiated instruction. As a result, it falls short of addressing students' individualized learning needs and runs counter to learner-centered pedagogical principles.

Fan (2015), Yang (2018), and Wang (2021) note that teaching methods in elementary Chinese classrooms remain relatively monotonous. Instruction continues to rely heavily on teacher-centered knowledge transmission and repetitive drills, resulting in a classroom environment that is often uninspiring and not conducive to the development of communicative competence.

Jiang (2018) and Li (2020) observe that the content of elementary Chinese instruction has not kept pace with contemporary needs. Textbook topics are frequently outdated and insufficiently aligned with students' real-life communicative contexts. In addition, the limited variety of instructional resources constrains the provision of practical and immersive learning experiences expected by today's international students.

Lu (2016) and Mei (2022) highlight persistent challenges related to teaching personnel. There remains a notable shortage of qualified Chinese language instructors, and the professional competencies of existing teachers vary considerably. These issues directly affect instructional quality and hinder the sustainable development of the field.

Chen (2022) and Miao (2022) point out that cultural differences are insufficiently addressed in elementary Chinese instruction. Current teaching

practices often fail to account for the cognitive characteristics of learners from both Chinese-character and non-Chinese-character cultural backgrounds, and lack targeted instructional design. Consequently, learners' practical difficulties in acquiring Chinese are not effectively resolved.

Hao (2019) and Tong et al. (2019) further argue that interaction in elementary Chinese class is limited. Both teacher–student and peer interaction remain insufficient, restricting opportunities for meaningful language practice. This, in turn, impedes the transformation of linguistic knowledge into communicative competence.

Methodology

This study explores the Elementary Chinese Comprehensive Course at Qingdao Huanghai University and identifies core issues in beginner Chinese instruction. Adopting a mixed research method, it combines quantitative and qualitative data to holistically evaluate learning outcomes and teaching practice. This blended approach enhances the validity of the research results and provides empirical guidance for course optimization and teaching improvement.

1. Research Design

As illustrated in the figure 1, this research adopts a mixed-methods design that integrates quantitative and qualitative approaches.

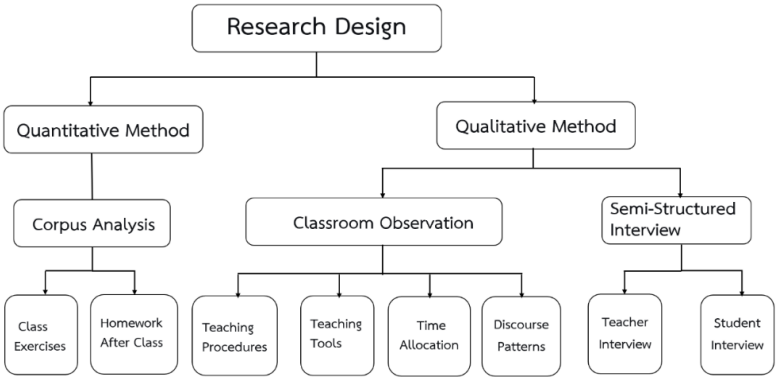


Figure 1 Framework of Research Design (Source: Constructed by the researchers)

The quantitative strand uses corpus analysis of in-class exercises and homework to trace learning processes and assess actual learning outcomes. The qualitative strand draws on classroom observations of authentic teaching practices, as well as semi-structured interviews with teachers and students to capture firsthand feedback on the teaching and learning experience. Taken together, these methods provide an empirical foundation for subsequent analysis and interpretation.

2. Population and Sample

2.1 Target Population

The target population comprised international students enrolled in the Elementary Chinese Comprehensive Course at Huanghai University during the 2025–2026 academic year, as well as Chinese language instructors responsible for teaching the course.

2.2 Sample Selection

Purposive sampling was used to ensure that participants had direct and first-hand experience relevant to the study's aims. The corpus comprised 42 valid samples of in-class exercises and homework submitted by international students during the first semester of the 2025–2026 academic year. Classroom observations were carried out over a six-week, covering the full instructional sequence of the Elementary Chinese Comprehensive Course offered that semester. The interview sample consisted of two experienced Chinese language instructors and five international students who had completed all course modules and formal assessments.

3. Research Instruments

Three research instruments were used to ensure data validity and reliability. A corpus collection form was developed to systematically code and analyze students' written exercises and homework, allowing for consistent tracking of task types, frequency, and patterns in learner output. A classroom

observation sheet was designed to capture key instructional dimensions, including instructional procedures, teaching tools, time allocation, and discourse patterns. In addition, tailored semi-structured interview guides were prepared separately for teachers and students to elicit their perspectives on course materials, teaching design, learning support, assessment practices, and other relevant themes.

4. Data Analysis

Quantitative data from student exercises and homework were analyzed using descriptive statistics, including frequency counts and percentages, to map the distribution of task types. Qualitative data from classroom observations and semi-structured interviews were subjected to complementary analytical procedures. Observation data were analyzed thematically to identify salient issues across four core dimensions: instructional procedures, teaching tools, time allocation, and discourse patterns. Interview transcripts were analyzed through content analysis, coding and categorizing participants' responses to capture teachers' and students' authentic perspectives on their teaching and learning experiences.

Results

1. Research Findings from Corpus Analysis

From the table 1, an analysis of the 42 collected student exercise and assignment samples identifies three task categories: transcription-based, production-based, and practice-based. Transcription-based tasks constitute the majority (25 cases, 59.5%) and primarily involve copying Pinyin, Chinese characters, new vocabulary, sentences, and short texts. These tasks are intended to familiarize students with linguistic forms through repeated writing and to reinforce memorization. Production-based tasks account for 11 cases (26.2%), including sentence construction, sentence transformation, and dialogue

composition based on model texts, with the aim of developing learners' ability to apply vocabulary and grammatical structures. Practice-based tasks represent the smallest proportion (6 cases, 14.3%) and consist mainly of textbook exercises and HSK-style practice tests, designed to improve test-taking skills and overall language proficiency.

Table 1 Students' Exercise and Assignment Texts

Type	Subcategory	Frequency	Percentage (%)
Transcription-based	Transcribing Pinyin and Chinese characters	4	9.5%
	Transcribing new vocabulary	7	16.7%
	Transcribing new vocabulary and sentences	8	19.0%
	Transcribing text passages	6	14.3%
	Subtotal	**25**	**59.5%**
Production-based	Sentence making using new vocabulary and grammar	4	9.5%
	Sentence rewriting	3	7.1%
	Dialogue composition modeled on text passages	2	4.8%
	Text rewriting	2	4.8%
	Subtotal	**11**	**26.2%**
Practice-based	Textbook exercises	5	11.9%
	HSK practice tests	1	2.4%
	Subtotal	**6**	**14.3%**

Overall, the assignment design is characterized by a clear imbalance, with a heavy reliance on transcription-based tasks and comparatively limited opportunities for productive language use. The tasks are largely uniform in format and depend predominantly on mechanical, pen-and-paper activities. Moreover, their content shows limited connection to real-life communicative contexts, which constrains their potential to stimulate learner engagement or support the development of autonomous learning. These findings point to a broader instructional issue: an overemphasis on mechanical practice at the expense of cultivating communicative competence in the Chinese language.

2. Research Findings from Classroom Observations

2.1 Instructional Procedures

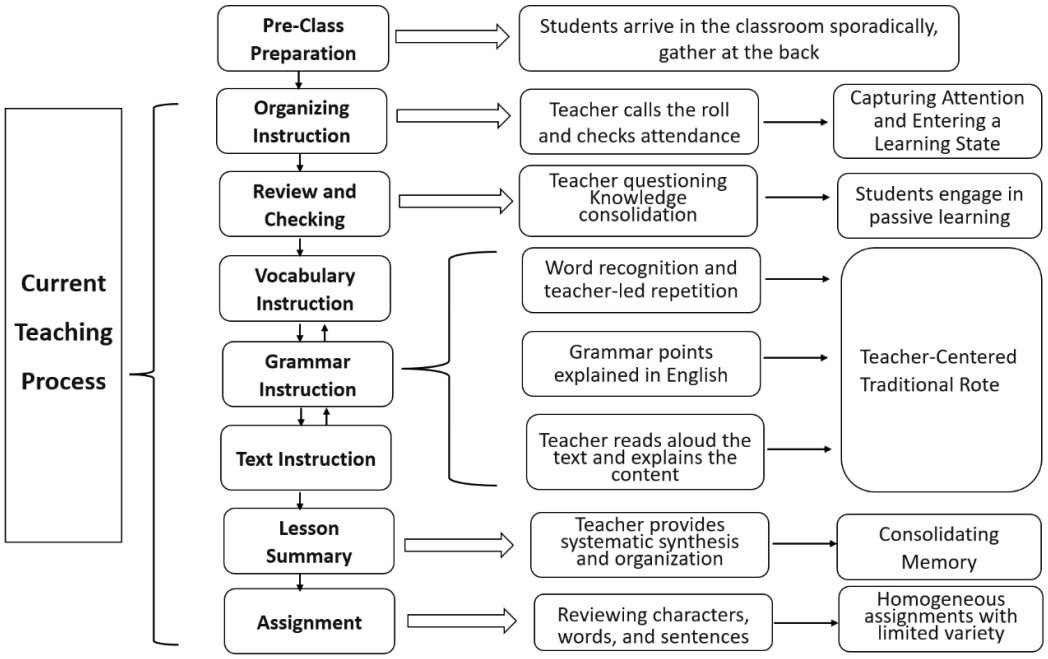


Figure 2 Instructional Process (Source: Constructed by the researchers)

As shown in the figure 2, the Elementary Chinese Comprehensive Course follows a conventional teacher-centered instructional model. Pre-class preparation is loosely organized, with students arriving sporadically and a noisy classroom atmosphere. Once the lesson begins, the teacher usually starts by taking attendance in order to focus students' attention and help them transition into a learning mode. A question-based review session then follows to reinforce content from the previous lesson, although students generally respond in a passive manner. New content is delivered through vocabulary repetition, grammar explanation in English, and teacher-led reading and interpretation of texts. In this one-way knowledge transmission, students remain largely passive recipients, resulting in a monotonous and unengaging learning experience.

Lessons conclude with teacher summaries, while homework focuses mainly on repetitive review tasks with limited variety. Overall, this approach is not conducive to the development of learner autonomy.

2.2 Teaching Tools

In the Elementary Chinese Comprehensive Course, instructional resources remain limited, particularly in terms of digital materials. Teachers rely mainly on blackboard writing and printed images, while multimedia use is largely confined to basic audio recordings for text reading and vocabulary pronunciation. As a result, the pedagogical potential of digital resources remains underutilized, with limited support for diversified instruction or improved teaching effectiveness.

2.3 Time Allocation

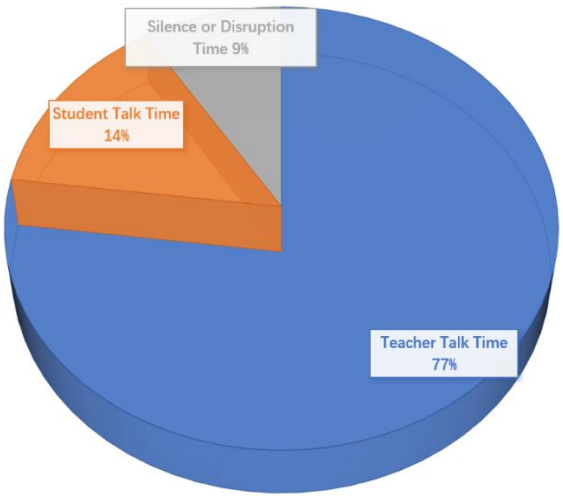


Figure 3 Instructional Time Allocation (Source: Constructed by the researchers)

Figure 3 presents the time allocation of the Elementary Chinese Comprehensive Course. In a 50-minute lesson, teacher talk accounts for 77% of total class time, while student talk represents only 14%, indicating limited opportunities for participation. The remaining 9% is occupied by non-instructional

activities, such as silence and disruptions. These findings reveal a clear imbalance in classroom discourse, with teacher-led instruction dominating the lesson.

2.4 Discourse Patterns.

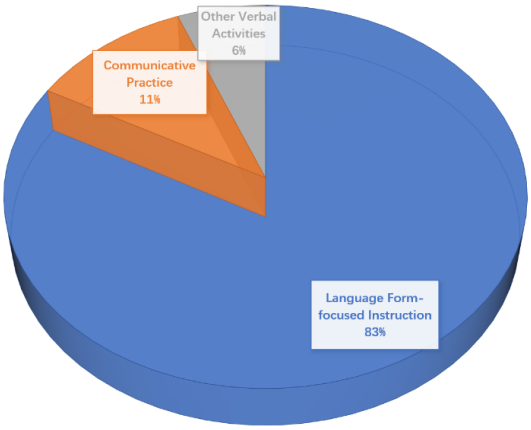


Figure 4 Structure of Discourse Patterns

(Source: Constructed by the researchers)

Figure 4 describes the time-based distribution of classroom verbal activities. A quantitative analysis of a 50-minute lesson shows that language form-focused instruction, including vocabulary, grammar, pattern drills, and text explanation, accounted for 83% of total class time, making it the dominant discourse pattern. In contrast, communicative practice, which emphasizes practical language use, accounted for only 11%. Other verbal activities, such as classroom management and disciplinary reminders, comprised the remaining 6%.

These findings reveal that the current class is largely characterized by a knowledge-oriented teaching model, with strong emphasis on linguistic knowledge and limited attention to the development of communicative competence in authentic contexts. This suggests an insufficient connection between knowledge acquisition and practical language use.

3. Research Findings from Semi-Structured Interviews

Drawing on instructor feedback and student experiences, this study identifies several problems in the elementary comprehensive Chinese course.

Teaching materials: Although the textbook "*Road to Success: Elementary* (2008 edition)" is well structured, its content has become increasingly outdated and less relevant to contemporary learners. The exercises are repetitive and provide limited opportunities to develop communicative competence. In addition, the textbook pays insufficient attention to everyday contexts such as food delivery, courier services, and mobile payments, while offering little content related to vocational needs.

Class instruction: Some senior instructors demonstrate limited proficiency in the use of digital and multimedia tools and continue to rely primarily on lecture-based methods. Time constraints and examination pressures further emphasize knowledge transmission over skill development and communicative practice, thereby widening the gap between classroom learning and real-world language use. Students also report fatigue resulting from slow pacing or overly dense instructional content.

Learning support: Pre-class preparation, in-class participation, and post-class review are inadequately scaffolded. Students receive limited guidance on effective preview strategies, classroom interaction often remains superficial, and homework assignments lack systematic reinforcement. As a result, students make relatively slow academic progress.

Classroom management: Maintaining a balance between active participation and orderly classroom management remains challenging. Excessive interaction may disrupt the flow of instruction, whereas overly rigid discipline can diminish student engagement.

Learner diversity: Differences in nationality, prior knowledge, aptitude and age create substantial proficiency gaps that are difficult to accommodate through

uniform pacing. Moreover, the curriculum is not sufficiently differentiated to address different learning goals, such as examination preparation, everyday communication, or professional use.

Learning evaluation: Assessment relies heavily on instructor grading, with limited use of self-evaluation or peer evaluation. Its score-centered design has low credibility among students and fails to adequately capture learning progress or practical language proficiency. In addition, feedback is delayed, with results typically released one week after the examination.

Discussion

Based on the analysis of the above multi-source data, the major problems in elementary Chinese language teaching are divided into four categories, as shown in Table 2.

Table 2 Summary of Pedagogical Problems in Elementary Chinese Instruction

Problem Category	Specific Problem Explanations	Source Basis
Teaching Orientation and Methods	Neglect of individual differences among international students	Classroom observation Semi-structured interviews
	Overreliance on a single instructional method and teacher-centered lectures	
	Outdated instructional content and textbooks	
	Insufficient integration of multimedia and instructional resources	
Instructional Design and Implementation	Rigid and conventional instructional procedures	Classroom observation Semi-structured interviews
	Excessive dependence on blackboard writing and physical images	
	Imbalanced teacher-student discourse time	
	Linguistic structure prioritizes linguistic forms over communicative functions	
Learning Support Student Engagement	Insufficient academic guidance	Classroom observation Semi-structured interviews
	Passive learning attitude	
	Low levels of class participation	
Exercises & Homework Evaluation Methods	Monotonous exercises and homework, dominated by mechanical copying tasks	Homework analysis Semi-structured interviews
	Simplistic assessment mechanisms with delayed feedback and insufficient motivational incentives	

First, teaching orientation and methods often overlook individual learner differences, favoring a one-size-fits-all approach. Second, instructional design and implementation are constrained by rigid procedures, outdated tools, and an excessive emphasis on linguistic form at the expense of communicative competence. Third, learning support and student engagement remain insufficient, as reflected in limited instructional guidance and low levels of participation and motivation. Fourth, homework and assessment practices are undermined by repetitive assignment designs and a narrow evaluation system dependent on a single mode of assessment.

Recommendation

To address the pedagogical deficiencies identified above, four targeted recommendations are proposed. First, teachers should adopt differentiated instruction that accommodates diverse student profiles, replacing one-size-fits-all approaches with adaptive strategies responsive to individual needs. This entails student-centered pedagogies featuring tiered tasks and personalized guidance, calibrated to students' cognitive pace, learning preferences, and prior language proficiency.

Second, instructional design should be restructured through the integration of task-based activities, updated digital resources, and a more balanced emphasis on linguistic accuracy and communicative competence. Specifically, teaching procedures should incorporate interactive multimedia tools and authentic communicative contexts, thereby bridging explicit grammar instruction with meaningful language use.

Third, learning support systems should be strengthened through structured academic guidance and participatory mechanisms that sustain motivation and counter declining engagement. Practical measures include expanding after-class tutoring and online Q&A channels, alongside collaborative

activities such as group discussions and role-plays to promote active participation.

Fourth, homework and assessment practices should be diversified to prioritize higher-order cognitive engagement over mechanical repetition, with timely formative feedback ensured through multiple evaluation methods. Key innovations comprise authentic assignments, such as practical writing tasks and project-based learning, together with a comprehensive assessment framework integrating formative indicators (e.g., class participation, homework completion) with summative measures (e.g., final examinations).

References

Chen, Q. Y. (2022). Integrated strategies for Chinese teaching under differences in cultural cognition. *Literature Education*, (9), 65–67.

Fan, H. H. (2015). Promoting active learning in classrooms through innovative teaching models. *Teaching Research*, (3), 8–10, 27. https://doi.org/10.3969/j.issn.1005-4634.2015.03.002

Hao, J. (2019). *A case-based study on students' problematic behaviors in Chinese classrooms* (Master's thesis) [In Chinese]. Beijing Foreign Studies University, Beijing, China.

Jiang, L. P. (2018). Inheritance, development, and innovation in Chinese textbook compilation. *Chinese Language Teaching and Research*, (4), 12–18 .https://doi.org/10.3969/j.issn.1674-8174.2018.04.002

Li, L. (2020). A review of research on the "three teachings" issues in international Chinese education over the past fifteen years: A statistical analysis based on two core journals. *Modern Chinese*, (11), 104–108.

Liu, S. N. (2018). An analysis of the current situation and existing problems in teaching Chinese as a foreign language. *Modern Communication*, (23), 235–236. https://doi.org/10.3969/j.issn.1009-5349.2018.23.132

Lu, J. M. (2016). Expert forum: Training Chinese language teachers. *International Chinese Language Education*, (01), 5.

Mei, Q. (2022). International Chinese education under the background of the "three teachings" reform: Values, problems, and paths. *Heihe Journal*, (2), 88–92. https://doi.org/10.3969/j.issn.1009-3036.2022.02.015

Miao, S. S. (2022). Problems and countermeasures in Chinese teaching for international students. *Scientific Consultation*, (7), 113–115.

Tong, X., Huang, H., & Bai, Y. (2019). A study on coping strategies for international students' problematic classroom behaviors in Chinese teaching. *Teaching Research*, 42(5), 82–88. https://doi.org/10.3969/j.issn.1005-4634.2019.05.014

Wang, J. Y. (2021). Reflections on the "three teachings" issues in international Chinese education under a diversified background. *Guide of Science & Education*, (16), 41–43. https://doi.org/10.16400/j.cnki.kjdk.2021.16.014

Xia, F. F. (2014). A study on the teaching model of elementary comprehensive Chinese courses: A case study of Yiwu Industrial and Commercial Vocational and Technical College. *Chinese Academic Journal*, 8(1), 134–136. https://doi.org/10.3969/j.issn.1672-8610.2014.08.066

Yang, F. (2018). Current situation and development strategies of Chinese teaching for international students: A case study of Hexi University. *Journal of Hubei Correspondence University*, 31(19), 164–166. https://doi.org/10.3969/j.issn.1671-5918.2018.19.071

Zhao, L. M. (2019). A study of several issues in teaching Chinese as a foreign language. *Science Popularization (Science Education)*, (10), 157.

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ กรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1*

GUIDELINES FOR DEVELOPING INSTRUCTIONAL COACHING-BASED INTERNAL SUPERVISION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS: A CASE STUDY OF YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วลัยลักษณ์ หมุดธรรม[1] และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์[2]

Walailak Mudtham[1] and Thanyaporn Nualsing[2]

[1-2]สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[1-2]Master of Education Program in Educational Administration

faculty of education and human development, Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: ph.burin@kkumail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 2 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ และ (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานดังกล่าว การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็น กลุ่มประชากรคือผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 1,349 คน จาก 185 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาด

Citation:

* วลัยลักษณ์ หมุดธรรม และ ธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2569). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะกรณีศึกษา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 420-443.

Walailak Mudtham and Thanyaporn Nualsing. (2026). Guidelines For Developing Instructional Coaching-Based Internal Supervision In Educational Institutions:A Case Study Of Yasothon Primary Educational Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 420-443.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

โรงเรียน ร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย และระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทาง โดยใช้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 7 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน แสดงถึงความต้องการพัฒนาระบบนิเทศให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการวางแผนการนิเทศ ส่วนแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผล โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมาย การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวก การดำเนินบทบาทผู้นิเทศในลักษณะโค้ชที่สนับสนุนการเรียนรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

คำสำคัญ: การนิเทศแบบชี้แนะ, การนิเทศภายในสถานศึกษา, การพัฒนาครู

Abstract

The objectives were to (1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of coaching-based internal supervision in schools, and (2) develop appropriate guidelines for improving such supervision practices. The research was conducted in two phases. Phase 1 focused on investigating current conditions and priority needs. The population consisted of 1,349 school administrators and teachers from 185 schools, with a sample of 302 participants selected using stratified random sampling based on school size, combined with simple random sampling. Phase 2 involved the development of the proposed guidelines, utilizing in-depth data from seven administrators and teachers with

best practices, as well as five experts who evaluated the propriety and feasibility of the proposed guidelines.

The findings revealed that the overall current condition of coaching-based internal supervision was at a high level, with supervision planning showing the highest mean score. In contrast, the desirable condition was rated at the highest level across all dimensions, indicating a strong need for systematic and effective supervision development. Regarding priority needs, supervision preparation was identified as the most critical aspect, followed by implementation, evaluation and follow-up, and planning, respectively. The proposed development guidelines were categorized into four dimensions: supervision preparation, supervision planning, supervision implementation, and evaluation and follow-up. These guidelines emphasize the use of empirical data as a foundation for goal setting, the promotion of collaboration and positive relationships, the role of supervisors as learning coaches, the provision of constructive feedback, and continuous monitoring and evaluation. These elements collectively contribute to systematic and sustainable teacher development and the enhancement of instructional quality.

Keywords: Coaching-Based Supervision, Internal School Supervision, Teacher Development

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างความก้าวหน้าของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของประชากรให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 47 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ, 2545) ภายใต้บริบทของศตวรรษที่ 21 ระบบการศึกษาไทยยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ อาทิ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้น แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

การนิเทศการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม (เพชรสุดา ชาอินทร์, 2563) ในระดับสถานศึกษา การนิเทศภายในมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและครูร่วมกันดำเนินการเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2567)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานนิเทศภายในยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ความไม่ต่อเนื่องของการนิเทศ การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้นิเทศ และการมีส่วนร่วมของครูที่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนยังไม่บรรลุผลอย่างเต็มประสิทธิภาพ แนวคิดการนิเทศภายในแบบชี้แนะ (Supervisory Coaching) จึงเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการนิเทศ โดยเน้นการสร้างความร่วมมือ การสะท้อนคิด และการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิอร พันธ์อ่อน, 2563) (จันทร์แสง เที่ยงธรรม, 2563)

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งมีจำนวนสถานศึกษาจำนวนมากและมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร รวมถึงภาระงานของบุคลากร ส่งผลให้การนิเทศภายในยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบปัญหาด้านความเข้าใจในบทบาทของผู้นิเทศและการมีส่วนร่วมของครู ดังนั้น การศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะจึงมีความสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัด

การศึกษาและพัฒนาระบบการนิเทศให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1, 2567)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาโดยรวม นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้ความหมายของการนิเทศภายในในทิศทางเดียวกันว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนของครู (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550) (ธารทิพย์ ดำยศ, 2561) (จารุวรรณ ชนะพันธ์, 256) (สายวินิตย์ ดวงสนาม, 2561) (นิอร พันธ์อ่อน, 2563) ภีชาวิชญ์ ยางงาม, 2564) นอกจากนี้ ยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมความร่วมมือภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การวัดและประเมินผล และกิจกรรมทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วาสนา ต่อชาติ, 2564), ในมุมมองสากล การนิเทศภายในถูกมองว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ครอบคลุมทั้งด้านหลักสูตร การจัดครู การใช้สื่อ และการประเมินผล เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (Glickman, 2004)

แนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นการให้คำแนะนำ สนับสนุน และกระตุ้นให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่าน

กระบวนการที่เน้นความร่วมมือ การสื่อสารสองทาง และการสะท้อนคิดร่วมกันนักวิชาการได้อธิบายแนวคิดของการนิเทศแบบชี้แนะในทิศทางเดียวกันว่า เป็นกระบวนการที่ผู้ชี้แนะ เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหาร หรือผู้นิเทศภายใน ทำหน้าที่สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพครู โดยร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ อันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) (นิอร พันธ์อ่อน, 2563) นอกจากนี้ การนิเทศแบบชี้แนะยังเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้ครูใช้ศักยภาพของตนในการค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิชาชีพ โดยอาศัยทักษะการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่บุคลากรสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง (ธัญพิชชา อุ่นรัมย์, 2564) อีกทั้ง แนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะยังเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อให้ครูสามารถค้นพบความรู้และแนวทางการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (วิชิรตา วรธาดา สวัสดิ์, 2566)

ดังนั้น การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching) จึงหมายถึง กระบวนการพัฒนาครูที่เน้นความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การให้คำปรึกษา และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป คือ การนิเทศภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารและพัฒนาการเรียนการสอนที่อาศัยความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพอย่างยั่งยืน ผ่านการให้คำปรึกษา การชี้แนะ และการสะท้อนผล ซึ่งนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและสถานศึกษาโดยรวม

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนจำนวน 185 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 172 คน และครู 1,177 คน รวมทั้งสิ้น 1,349 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดเดียวกัน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบจำนวนประชากรกับตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 302 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร 45 คน และครูผู้สอน 257 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน และดำเนินการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน จนได้จำนวนตัวอย่างครบตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ มีลักษณะเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรส่วนประมาณค่าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละด้านของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

3. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมของเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมคำนวณดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC: Index of Item-Objective Congruence)

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC: Index of Item–Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ และ -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ทั้งนี้ พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979 และแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะครุศาสตร์และพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย และ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ในการสร้างแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modification) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยใช้สูตร Priority Needs Index Modification (PNI_Modifed) ดังนี้

$$PNI_{Modifed} = \frac{(I-D)}{D}$$

I = Important (ค่าเฉลี่ยที่พึงประสงค์)

D = Degree of Success (ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยระยะนี้เริ่มจากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ด้านการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีผลงานโดดเด่น จำนวน 7 คน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นฐานในการออกแบบแนวทางการพัฒนา และประเมินแนวทางดังกล่าวในด้านความเหมาะสม (Propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จำนวน 7 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีประสบการณ์และผลงานด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะอย่างโดดเด่น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยคัดเลือกแบบเจาะจง กำหนดให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีคุณสมบัติเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการให้ข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อสรุปในรูปแบบความเรียงพร้อมข้อมูลสนับสนุน และการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 85.09 ผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 13.25 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 1.66 และรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.00 ตามลำดับ และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 48.34 ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.38 ขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 5.30 และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 2.98 ตามลำดับ อำเภอที่ตั้งโรงเรียน อำเภอมหาชนะชัย คิดเป็นร้อยละ 32.78 อำเภอเมืองยโสธร คิดเป็นร้อยละ 28.81 อำเภอคำเขื่อนแก้ว คิดเป็นร้อยละ 25.50 และอำเภอค้อวัง คิดเป็นร้อยละ 12.91 ตามลำดับ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนมาก 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.81 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.49 ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.16 และ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.54 ผู้วิจัยนำ

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.1 ผลการศึกษา ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงานนิเทศ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงานนิเทศ
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	3.84	0.79	มาก	4.79	0.30	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	3.98	0.81	มาก	4.89	0.60	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	3.86	0.75	มาก	4.81	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและติดตามผล	3.89	0.67	มาก	4.81	0.30	มากที่สุด
โดยรวม	**3.90**	**0.67**	**มาก**	**4.81**	**0.27**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X}$ = 3.98) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X}$ = 3.89) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X}$ = 3.86) และด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ ($\bar{X}$ = 3.84) ตามลำดับ ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.89) รองลงมา ได้แก่ ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X}$ = 4.81) ด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X}$ = 4.81) และด้านการเตรียมการ

นิเทศแบบชี้แนะ ($\bar{X}$ = 4.79) ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบันอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะในทุกมิติ

1.2 ผลการศึกษาด้านความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาด้านความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ	I	D	$PNI_{modified}$	**ลำดับความต้องการจำเป็น**
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	4.79	3.81	0.257	1
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.83	3.94	0.226	4
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	4.79	3.85	0.244	3
4. ด้านการประเมินและติดตามผล	4.87	3.89	0.252	2
โดยรวม	**4.83**	**3.89**	**0.242**	

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยใช้ดัชนี PNImodified พบว่า โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.242 แสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (PNImodified = 0.257) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินและติดตามผล (PNImodified = 0.252) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ (PNImodified = 0.244) และด้านการวางแผนการนิเทศ (PNImodified = 0.226) ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากที่สุด ขณะที่ด้านการวางแผนการนิเทศมีระดับความจำเป็นต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ซึ่งอาจแสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการวางแผนมีความพร้อมในระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังคงต้องพัฒนาในมิติอื่นควบคู่กันไป

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ผู้วิจัยสามารถสรุปการศึกษา แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะแต่ละด้านจากบทสัมภาษณ์ ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

องค์ประกอบ	ประเด็นการสังเคราะห์ผลการศึกษา
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	ควรส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยยึดหลักกัลยาณมิตร เน้นการช่วยเหลือและพัฒนา มากกว่าการควบคุมหรือจับผิด พร้อมทั้งกำหนดท่าทีที่เป็นมิตร เปิดเผย โปร่งใส และให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงส่งเสริมการสื่อสารสองทาง การมีส่วนร่วมของครู การรับฟังความคิดเห็น และการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูเกิดความมั่นใจ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และพัฒนาตนเองร่วมกับผู้นิเทศอย่างต่อเนื่อง
2. การวางแผนการนิเทศ	ควรดำเนินการเตรียมการนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น รายงานผลการปฏิบัติงาน (PA) และรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) เพื่อระบุปัญหา จุดแข็ง และความต้องการจำเป็นของครู จากนั้นนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดประเด็น เป้าหมาย วิธีการ และแนวทางการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงส่งเสริมรายบุคคล มากกว่าการใช้เพื่อการประเมินหรือควบคุม
3. การดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	ควรดำเนินการสังเกตการสอนและการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ใช้เครื่องมือและเกณฑ์ที่ชัดเจน และเก็บข้อมูลตามสภาพจริงโดยไม่มุ่งเน้นการจับผิด ภายหลังการสังเกตควรมีการสะท้อนผลเชิงสร้างสรรค์ตามหลักกัลยาณมิตร โดยชี้ให้เห็นทั้งจุดเด่นและประเด็นที่ควรพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุด และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินและติดตามผล	ควรดำเนินการประเมินผลการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน ติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ และใช้ข้อมูลจากการสังเกต การสะท้อนผล และผลลัพธ์ของผู้เรียนในการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนา อันจะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาครูได้อย่างตรงจุด และส่งผลต่อการยกระดับสมรรถนะครู ระบบนิเทศ และคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตารางที่ 4 ตารางแสดงผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1	**ความเหมาะสม**			**ความเป็นไปได้**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	$\bar{X}$	**S.D.**	**ระดับ**
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.97	0.07	มากที่สุด
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.80	0.33	มากที่สุด	4.87	0.30	มากที่สุด
3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	4.85	0.29	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. ด้านการประเมินและติดตามผล	4.80	0.45	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	**4.81**	**0.38**	**มากที่สุด**	**4.85**	**0.31**	**มากที่สุด**

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.81, S.D. = 0.38) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้านด้านความเหมาะสม พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.85)

ขณะที่ด้านอื่นมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ($\bar{X}$ = 4.80) ส่วนด้านความเป็นไปได้ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.97) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X}$ = 4.87) ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ ($\bar{X}$ = 4.80) และด้านการประเมินและติดตามผล ($\bar{X}$ = 4.78) ตามลำดับ ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาที่เสนอมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในระดับสูง ครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ

ผลการจัดทำแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

จากผลการศึกษาทั้งระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาและจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ซึ่งได้จัดทำออกมาได้ดังนี้

ตารางที่ 5 แนวการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

การดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ	**แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ**
1. ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะ	1. ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน พร้อมดำเนินการนิเทศตามหลักกัลยาณมิตร โดยมุ่งเน้นการช่วยเหลือและพัฒนามากกว่าการควบคุมหรือการตรวจสอบ 2. ส่งเสริมการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์เชิงบวก โดยยึดหลักความเป็นมิตร เปิดเผย โปร่งใส และให้เกียรติผู้รับการนิเทศ เพื่อเอื้อต่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 3. ดำเนินการประชุมวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย ทิศทาง และกระบวนการนิเทศ 4. กำหนดเป้าหมายและแนวทางการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา

	5. เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ข้อมูลสารสนเทศ และเครื่องมือที่จำเป็น พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 6. วางระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจ เพื่อสนับสนุนให้ครูแสดงศักยภาพและพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่
2. ด้านการวางแผนการนิเทศ	1. วิเคราะห์บริบทของผู้รับการนิเทศ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากรายงานผลการปฏิบัติงาน (PA) และรายงานการพัฒนาตนเอง (SAR) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นก่อนเริ่มกระบวนการนิเทศ 2. ประมวลผลข้อมูลเพื่อค้นหาประเด็นปัญหา ศักยภาพ และช่องว่างในการพัฒนา พร้อมกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศบนพื้นฐานของข้อมูลจริง 3. กำหนดประเด็นการนิเทศให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและห้องเรียน โดยระบุผลลัพธ์ที่ต้องการและตัวชี้วัดความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม 4. ออกแบบกระบวนการนิเทศที่มุ่งพัฒนาทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง โดยใช้เทคนิคการตั้งคำถาม การสะท้อนคิด และการกระตุ้นการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง 5. วางแผนกิจกรรมสังเกตชั้นเรียนและการให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา โดยเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพภายในและแผนพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 6. กำหนดบทบาทของผู้นิเทศในลักษณะ “โค้ช” ที่ส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าการกำกับควบคุม พร้อมระบุเกณฑ์ความสำเร็จและผลลัพธ์ที่คาดหวังอย่างชัดเจน 7. พัฒนาเครื่องมือเก็บข้อมูลที่สนับสนุนการสะท้อนคิดและการค้นพบศักยภาพของครู เพื่อใช้ในกระบวนการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 8. จัดทำแผนหรือโครงการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และออกแบบให้สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามบริบท 9. วางระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสะท้อนความก้าวหน้าและนำผลไปใช้ปรับปรุงแผนพัฒนาในรอบถัดไปอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการดำเนินการนิเทศภายในแบบชี้แนะ	1. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูตามแนวคิดการชี้แนะ (Coaching) โดยอาศัยข้อมูลจากการสังเกตชั้นเรียน แผนการจัดการเรียนรู้ ผลงานของผู้เรียน และการสะท้อนคิดของครู เพื่อใช้เป็นฐานในการออกแบบการพัฒนา 2. ปฏิบัติบทบาทในลักษณะผู้อำนวยความสะดวกด้านการเรียนรู้ โดยร่วมวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณกับครู เพื่อสะท้อนสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ มากกว่าการกำกับตรวจสอบ 3. เก็บข้อมูลจากการสังเกตการสอนอย่างเป็นระบบตามช่วงเวลาที่กำหนด พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดการชี้แนะ บนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร 4. สร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือ โดยดำเนินการสังเกตทั้งในสถานการณ์ทางการและไม่เป็นทางการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแทนการจับผิด 5. เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสะท้อนคิด พร้อมกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การสังเกตร่วมกัน โดยใช้เครื่องมือที่ชัดเจนในการเก็บข้อมูลตามสภาพจริง 6. สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการ PLC การสะท้อนผลหลังการสอน และการสนทนาเชิงวิชาชีพ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 7. วิเคราะห์ข้อมูลและให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงพัฒนา ควบคู่กับการเสริมแรงและสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมการต่อยอดประสบการณ์และนวัตกรรมการสอน 8. ดำเนินการติดตามและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะครูและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ อันนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและความก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน
4. ด้านการประเมินผลและติดตามผล	1. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างและภายหลังการดำเนินงาน พร้อมส่งเสริมให้ครูนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนจริง 2. กำกับกระบวนการนิเทศให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยร่วมวางแผนพัฒนารายบุคคลกับครู เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบและชัดเจน

	3. ประเมินพัฒนาการของครูในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้จริง โดยเปิดโอกาสให้ทดลองปฏิบัติ พร้อมติดตามและสะท้อนผลผ่านกระบวนการโค้ชอย่างใกล้ชิด 4. ใช้วิธีประเมินที่หลากหลาย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 5. รวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา และการสะท้อนผล รวมถึงพิจารณาหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ และผลก่อน-หลังการนิเทศ 6. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการพัฒนา พร้อมระบุแนวทางปรับปรุง โดยพิจารณาทั้งทักษะการสอน เจตคติ ความมั่นใจ และผลลัพธ์ของผู้เรียน 7. นำผลการประเมินไปใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามแนวคิดการชี้แนะ โดยกำหนดตัวชี้วัดและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ 8. เผยแพร่ผลการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ พร้อมใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวางแผนพัฒนาครูและยกระดับระบบนิเทศอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบการวิเคราะห์และอภิปรายผล เพื่อยืนยันความเหมาะสมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย โดยสามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน โครงการ และระบบติดตามประเมินผลที่ค่อนข้างชัดเจน ทั้งนี้ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยลักษณ์ เที่ยงธรรม (2563) ที่พบว่าสภาพการนิเทศภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ในส่วนของสภาพที่พึง

ประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการวางแผนการนิเทศ ซึ่งอาจสะท้อนถึงความต้องการให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน และอิงข้อมูลเป็นฐานในการพัฒนา ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของปนัดดา หมอยา (2561) และสุนีย์ ดอกดวง (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษามีความคาดหวังต่อระบบนิเทศแบบชี้แนะในระดับสูง ในส่วนของผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีความจำเป็นสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการวางแผนการนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในขั้นตอนการเตรียมการและทักษะของผู้นิเทศ โดยเฉพาะความเข้าใจในบทบาทการเป็น “โค้ช” และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน การที่ด้านการวางแผนมีลำดับความจำเป็นต่ำสุด อาจบ่งชี้ว่าสถานศึกษามีโครงสร้างการวางแผนพื้นฐานอยู่แล้ว แต่ยังต้องการพัฒนาเชิงลึกในขั้นปฏิบัติและการเตรียมการ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติ แวงโสธรณ์ (2565) และ Joyce และ Showers (2002) ที่เน้นบทบาทของการชี้แนะในการพัฒนาครูผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและการปฏิบัติจริง

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า สำหรับแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผล โดยในด้านการเตรียมการควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้รับการนิเทศอย่างรอบด้าน สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกตามหลักกัลยาณมิตร และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ควบคู่กับการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ข้อมูล และเครื่องมือที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานของพวงอ้อย ไชยดี (2565) และจันทร์แสง เที่ยงธรรม (2563) ด้านการวางแผน ควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จาก PA และ SAR เป็นฐานในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด พร้อมออกแบบกระบวนการนิเทศในบทบาทของ “โค้ช” ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพและแผนพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวลัยลักษณ์ เที่ยงธรรม (2563) และพวงอ้อย ไชยดี (2565) ด้านการดำเนินการ ควรเน้นการเก็บข้อมูลจากสภาพจริงทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC และการสนทนาเชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมพลังการ

พัฒนาครู ซึ่งสอดคล้องกับจันทร์แสง เที่ยงธรรม (2563) และศิริพงศ์ นาก้อนทอง (2564) และด้านการประเมินและติดตามผล ควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งทักษะ เจตคติ และผลลัพธ์ของผู้เรียน พร้อมนำผลไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน และเผยแพร่ผลเพื่อสร้างความโปร่งใสและการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานของธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) และศิริพงศ์ นาก้อนทอง (2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากกผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สามารถสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการวางแผนการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน สะท้อนถึงความต้องการพัฒนาระบบนิเทศให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการเตรียมการนิเทศแบบชี้แนะมีลำดับความสำคัญสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการดำเนินการนิเทศ ด้านการประเมินและติดตามผล และด้านการวางแผนการนิเทศตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังต้องการพัฒนาในขั้นตอนการเตรียมการและกระบวนการดำเนินงานเป็นสำคัญ ในส่วนของ แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ การเตรียมการนิเทศ การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศ และการประเมินและติดตามผล โดยเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนา การส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์เชิงบวก การดำเนินงานในลักษณะโค้ชที่สนับสนุนการเรียนรู้ของครู การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ซึ่งจากผลการวิจัยสามารถเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้ **1.ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้** 1.1 แม้ว่าสภาพปัจจุบันของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะในภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 1.2 เนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษาแบบชี้แนะอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จึงควรสนับสนุนและขยายผลให้สถานศึกษาในสังกัดนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละแห่ง

เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 1.3 หน่วยงานต้นสังกัดจึงควรเร่งพัฒนาศักยภาพของผู้นิเทศและผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับความสำคัญดังกล่าว โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ ซึ่งเป็นฐานสำคัญของความสำเร็จในกระบวนการทั้งหมด เพราะเมื่อผู้รับการนิเทศเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมเปิดใจ จะเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิผล **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดสอบประสิทธิผลของแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการนำไปใช้ เพื่อให้ได้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศภายในแบบชี้แนะ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมของครู ทัศนคติที่มีต่อการนิเทศ และการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

จันทร์แสง เที่ยงธรรม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จารุวรรณ์ ชนะพันธ์. (2561). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะสะท้อนคิดสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธารทิพย์ ดำยศ. (2561). การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ใน *การค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

นิอร พันธ์อ่อน. (2563). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในโดยใช้กระบวนการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครู.* อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปนัดดา หมอยา. (2561). การพัฒนาระบบการนิเทศแบบสอนแนะในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(69), 59–66.

พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). *การจัดการและการบริหารงานวิชาการ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภีชาวิชญ์ ยางงาม. (2564). กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3. ใน *การค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะและระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วลัยลักษณ์ เที่ยงธรรม. (2563). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบพี่เลี้ยงสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วาสนา ต่อชาติ. (2564). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัล.* อำนาจเจริญ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ.

สายวินิตย์ ดวงสนาม. (2561). การนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *การพัฒนาด้วยวิธีการ Coaching.*

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แนวทางการนิเทศภายในแบบชี้แนะเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision of instruction: A developmental approach.* (6th ed.). Allyn & Bacon.

Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development.* (3rd ed.). ASCD.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*

THE PERSONNEL ADMINISTRATION BASED ON BUDDHIST PRINCIPLES OF ADMINISTRATORS IN PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS GENERAL DIVISION, UBON RATCHATHANI PROVINCE

วัจกร ภูมิเขียว[1], บรรยวัสถ์ ฝางคำ[2] และ พระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน[3]

Watjakorn Pumkiaw[1], Banyawat Fangkam[2] and Phra Maha Srirat Siriratano[3]

[1-3]บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

[1-3]Graduate Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ubon Ratchathani Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: thatpong.tho@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 9 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 11 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 9 May 2026; Accepted 11 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 2) ศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม 3) นำเสนอการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ วิธีการดำเนินการวิจัย ระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 รูป/คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12

Citation:

* วัจกร ภูมิเขียว, บรรยวัสถ์ ฝางคำ และ พระมหาศรีรัตน์ สิริรตโน. (2569). การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 444-457.

Watjakorn Pumkiaw, Banyawat Fangkam and Phra Maha Srirat Siriratano. (2026). The Personnel Administration Based On Buddhist Principles Of Administrators In Phrapariyattidhamma Schools General Division, Ubon Ratchathani Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 444-457.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

รูป/คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และระยะที่ 3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารมีการปฏิบัติในระดับที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ แต่ยังมีประเด็นที่สามารถพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการธำรงรักษาบุคลากร อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการสรรหาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

2. วิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ประกอบด้วย 1) ด้านทาน ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากร สื่อ เทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาด้วยเจตนาแห่งเมตตา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน 2) ด้านปิยวาจา ผู้บริหารใช้การสื่อสารที่สุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร และเคารพซึ่งกันและกัน 3) ด้านอัตถจริยา ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งการอบรมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา และ 4) ด้านสมานัตตตา ผู้บริหารวางตนอย่างเสมอภาค บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส มอบหมายงานตามความเหมาะสมของบุคลากร และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพัฒนาการดำเนินงานร่วมกัน

3. การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีดังนี้ 1) ด้านทาน มุ่งเน้นการเกื้อกูลบุคลากรโดยจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาตลอดจน

สวัสดิการอย่างเหมาะสม รวมถึงการให้คำชี้แนะด้วยความเอื้ออาทรเพื่อยกระดับขีดความสามารถในการทำงาน 2) ด้านปิยวาจา เน้นการใช้การสื่อสารเชิงบวก สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ให้เกียรติและเสริมสร้างกำลังใจ พร้อมรับฟังความคิดเห็นอย่างใจกว้างเพื่อสานสัมพันธ์อันดีในองค์กร 3) ด้านอัตถจริยา มุ่งจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม สนับสนุนการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และ 4) ด้านสมานัตตตา ยึดหลักธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นธรรม กระจายอำนาจและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยมีผลการประเมินการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, หลักพุทธธรรม (สังคหวัตถุ 4), โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstract

1. The overall current state of personnel administration of the administrators in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Ubon Ratchathani Province, was at a moderate level. This indicates that the administrators performed appropriately according to their roles and duties, yet there are areas that can be further developed for better efficiency. When considering each aspect, three aspects were at a high level and two aspects were at a moderate level. Ranked in descending order of the mean, they are as follows: personnel maintenance was at a high level, followed by personnel placement (high level), and personnel development (high level), respectively. Meanwhile, personnel performance evaluation and personnel recruitment were at a moderate level.

2. The methods of personnel administration based on Buddhist principles (Sangahavatthu 4) of the administrators in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Ubon Ratchathani Province, consisted of: 1) Dana (Generosity): The administrators adequately and continuously provided

resources, instructional media, technology, and professional development opportunities. They also offered compassionate assistance and consultation to enhance the personnel's potential and work readiness. 2) Piyavaca (Kindly Speech): The administrators utilized polite, sincere, and constructive communication. They provided opportunities for personnel to express their opinions freely, promoting a warm, friendly, and mutually respectful working atmosphere. 3) Atthacariya (Useful Conduct): The administrators systematically promoted personnel development through workshops, follow-up supervision, and internal knowledge sharing, focusing on applying knowledge to maximize the benefits for the learners and the school. 4) Samanattata (Impartiality): The administrators behaved consistently, managed with fairness and transparency, assigned tasks based on suitability, and allowed all parties to participate in decision-making and collaborative development.

3. The proposed personnel administration based on Buddhist principles for the administrators in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Department, Ubon Ratchathani Province, is as follows: 1) Dana: Focuses on supporting personnel by appropriately allocating educational resources and welfare, as well as providing caring guidance to elevate their work capabilities. 2) Piyavaca: Emphasizes positive communication, creating respectful and encouraging interactions, and broad-mindedly listening to opinions to foster good organizational relationships. 3) Atthacariya: Aims to concretely organize learning processes and competency development for personnel, supporting the application of knowledge to elevate the quality of educational management. 4) Samanattata: Adheres to the principles of good governance, managing with consistency, fairness, and decentralization, while providing genuine opportunities for all sectors to participate in driving the school forward. The overall evaluation of this proposed personnel administration based on Buddhist principles by the experts was at the highest level.

Keywords: Human Resource Management, Buddhist Principles (Sangahavatthu IV), Buddhist Scripture School, General Education Division

บทนำ

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนภารกิจด้านการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ทางการบริหารสมัยใหม่และศิลปะในการบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กัน เพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาที่บูรณาการระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ เพื่อพัฒนาพระภิกษุและสามเณรให้มีทั้งความรู้ทางวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน อันเป็นการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งด้านปัญญาและคุณธรรมให้แก่สังคม (วัจกร ภูมิเขียว, 2566)

ในด้านแนวคิดทางพระพุทธศาสนา หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ถือเป็นหลักธรรมสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล การสื่อสารที่ดี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในองค์กร การสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้จึงสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความยั่งยืนขององค์กร (สมนึก ภัททิยธนี, 2551) ทั้งนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารงานบุคคลยังเป็นแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาพระพุทธศาสนา ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านความรู้และคุณธรรมควบคู่กันอย่างสมดุล

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.50) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านบุคลากรยังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.77) และด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.69) อยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.54) อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.11) และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.38) ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วัจกร ภูมิเขียว, 2566)

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังต้องการแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม การวิจัยครั้งนี้จึงมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน วิธีการ และแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความสมดุลทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู บุคลากร และสังคมในระยะยาวอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

3. เพื่อนำเสนอการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล และการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ในบริบทของสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากครูและบุคลากรเป็นกลไกหลักในการพัฒนาผู้เรียนจากผลการศึกษาที่ปรากฏในงานวิจัยนี้ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบางด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร ขณะที่ด้านการสรรหาและการประเมินผลยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์อันดีในองค์กร โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เน้นการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและเป็นธรรม

สรุป พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ เช่น การสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา (ทาน) การสื่อสารอย่างสุภาพและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ (อัตถจริยา) และการบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (สมานัตตตา) ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ (Mixed Methods Multi-phase Research) โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ครอบคลุมและมีความสมบูรณ์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี
กลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 1 จำนวน 136 รูป/คน ได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)ระยะที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 รูป/คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และระยะที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง

2. วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายในระยะเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ตัวแทนที่เหมาะสมของประชากร และใช้การเลือกแบบเจาะจงในระยะเชิงคุณภาพ โดยคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณภาพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม ใช้ในระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคล

แบบสัมภาษณ์ ใช้ในระยะที่ 2 เพื่อศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม

แบบประเมิน ใช้ในระยะที่ 3 เพื่อนำเสนอและประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคล

เครื่องมือทั้งหมดได้รับการตรวจสอบคุณภาพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสอดคล้องของเนื้อหา ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามระยะของการวิจัย โดย

ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ระยะที่ 3 เก็บข้อมูลด้วยแบบประเมินจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเป็นผู้บริหารร้อยละ 25.00 โดยส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ และมีอายุอยู่ในช่วง 30–39 ปีมากที่สุด ขณะที่ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 5–10 ปี

ในด้านสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการธำรงรักษาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.77) รองลงมาคือด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.69) และด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.54) ตามลำดับ ส่วนด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 3.38) และด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{x}$ = 3.11) อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม พบว่า ผู้บริหารได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยในด้านทานมีการสนับสนุนทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านปิยวาจามีการใช้การสื่อสารที่สุภาพและสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ด้านอัตถจริยามีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ และด้านสมานัตตตามีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี” สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ประการแรก ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านบุคลากรของสถานศึกษายังมีข้อจำกัดในเชิงระบบ โดยเฉพาะด้านการสรรหาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดกลไกการบริหารที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และการดำเนินงานที่ยังไม่ต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Armstrong (2014) ที่ระบุว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องอาศัยระบบการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นวงจรต่อเนื่อง จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ Dessler (2017) ที่ชี้ว่าการสรรหาและการประเมินผลเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตกร สมาคม และคณะ (2564) ที่พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายังมีบางด้านที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ด้านการธำรงรักษาบุคลากร การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพของผู้บริหารในการบริหารจัดการบุคลากรในมิติของการดูแล สนับสนุน และพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่เน้นความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมและความเป็นชุมชนทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดการดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ที่ระบุว่าการธำรงรักษาบุคลากรและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรการศึกษา และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1993) ในทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ที่ชี้ให้เห็นว่าการลงทุนในการพัฒนาบุคลากรจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมควบคู่กัน

ประการที่สาม ผลการศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม พบว่า ผู้บริหารมีการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งประกอบด้วย การให้และสนับสนุน (ทาน) การสื่อสารเชิงบวก (ปิยวาจา) การส่งเสริมการพัฒนา (อัตถจริยา) และการบริหารอย่างเสมอภาค (สมานัตตตา) โดยหลักธรรมดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความไว้วางใจ และความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2543) และพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2555) ที่อธิบายว่าหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อสร้างความสามัคคีและความสงบสุขในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (1977) เรื่องภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่เน้นการให้ การดูแล และการพัฒนาผู้อื่นเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับหลัก “ทาน” และ “อัตถจริยา” อย่างชัดเจน

ประการที่สี่ ผลการนำเสนอรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวมีลักษณะเป็นระบบ โดยบูรณาการองค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ (Input–Process–Output) เข้ากับหลักพุทธธรรมอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงระบบ (Systems Theory) และแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ Armstrong (2014) ที่เน้นความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการบริหารกับผลลัพธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางของกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9 (2564) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะยังอยู่ในระดับปานกลาง แต่การบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 สามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทั้ง “ประสิทธิภาพ” และ “คุณธรรม” ควบคู่กัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบ โมเดลการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรม ซึ่งเป็นการบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา เข้ากับกระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

โมเดลดังกล่าวมีโครงสร้างแบบ “Input–Process–Output” โดยประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่หนึ่ง ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ บุคลากร ผู้บริหาร ทรัพยากร และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการบริหารงานบุคคล ส่วนที่สอง กระบวนการ (Process) เป็นหัวใจของโมเดล โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการดำเนินงาน กล่าวคือ การให้และสนับสนุนทรัพยากรแก่บุคลากร (ทาน) การสื่อสารอย่างสุภาพและสร้างสรรค์ (ปิยวาจา) การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อัตถจริยา) และการบริหารงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (สมานัตตตา) ส่วนที่สาม ผลลัพธ์ (Output) คือ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรมีความพึงพอใจ และองค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

โมเดลนี้มีลักษณะเด่นคือการใช้ “หลักธรรมเป็นกลไกการบริหาร” ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่เพียงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ยังคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมและความสัมพันธ์ภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความเป็นธรรม ทั้งนี้รูปแบบดังกล่าวได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านบุคลากรยังมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง แต่ยังมีบางด้านที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการสรรหาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน การนำหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มาใช้ในการบริหารงานบุคคล ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนทรัพยากร การสื่อสารที่ดี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความผูกพันในองค์กร โดยรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมที่พัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วยข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่บูรณาการหลักพุทธ

ธรรม โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา 1.2 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการพัฒนาการดำเนินงาน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร 1.3 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาและการเรียนรู้ ควรส่งเสริมการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยยึดหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม 1.4 ข้อเสนอแนะด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร 1.5 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ ควรพัฒนาระบบการสรรหาและการประเมินผลบุคลากรให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ทำให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของหลักพุทธธรรมในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังนั้น ประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติม คือ การพัฒนารูปแบบหรือกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธธรรมในบริบทที่หลากหลาย รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ และการวิจัยเชิงทดลองเพื่อนำรูปแบบดังกล่าวไปใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. อุบลราชธานี: ม.ป.พ.

จิตกร สมาคม และคณะ. (2564). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท 4 ในสถานศึกษา.* อุบลราชธานี: ม.ป.พ.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ).* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2555). *หลักธรรมสำหรับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. (13th ed.). London: Kogan Page.

Dessler, G. (2017). *Human resource management*. (15th ed.). New York: Pearson.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5*

INFORMATION TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF NAKHON RATCHASIMA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 5

สมพร ชัยชนะ[1], คัมภีร์ สุดแท้[2] และ ประยงค์ แก่นลา[3]

Somphon Chaichana[1], Khambhee Sudtae[2] and Prayong Kaenla[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: pao.chaichana@gmail.com

วันที่รับบทความ : 31 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 31 March 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 327 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80-1.00 และค่า

Citation:

* สมพร ชัยชนะ, คัมภีร์ สุดแท้ และ ประยงค์ แก่นลา. (2569). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 458-472.

Somphon Chaichana, Khambhee Sudtae and Prayong Kaenla. (2026). Information Technology Leadership Of School Administrators Under The Office Of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 5. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 458-472.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ความเชื่อมั่น 0.87 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่1) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ 2) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) ด้านการปรับปรุงระบบ 4) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, เทคโนโลยี, ผู้บริหาร

Abstract

This research aims to study and compare the opinions on information technology leadership among school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, categorized by position, educational level, and school size, and to explore approaches to developing information technology leadership among school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5. The sample group consisted of 327 school administrators and teachers. The research instruments were a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index of 0.80-1.00 and a reliability coefficient of 0.87, and interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using Scheffe's method.

The research findings revealed that:

1. The overall level of information technology leadership among school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 was high.

2. A comparison of opinions regarding information technology leadership among school administrators in the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5, categorized by position, educational level, and school size, showed statistically significant differences at the .05 level.

3. The guidelines for developing information technology leadership among school administrators under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 5 consist of 5 areas: 1) Visionary leadership, 2) Digital-age learning culture, 3) System improvement, 4) Excellence in professional practice, and 5) Digital citizenship.

Keywords: Leadership, Technology, Executives

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกสู่ยุคดิจิทัล (Digital Disruption) ส่งผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อทุกภาคส่วน รวมถึงระบบการจัดการศึกษาที่ต้องปรับตัวเพื่อรองรับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ (Big Data) ที่มีปริมาณมหาศาล สังคมได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคที่อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีการสื่อสารไร้พรมแดนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561: 216) เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามาพลิกโฉมรูปแบบการสื่อสาร การเข้าถึงองค์ความรู้ และการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา คุณลักษณะเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาระบบสารสนเทศ (Information System) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการสร้างระบบฐานข้อมูลและ

เครือข่ายที่เข้มแข็งย่อมส่งผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา (ชีวิน อ่อนลออ, 2563: 108-109)

ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษายังสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด 9 เทคโนโลยีทางการศึกษา ที่กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 18-19) นอกจากนี้ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ยังได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม โดยมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเสมอภาคและความเท่าเทียม (Equity) การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และที่สำคัญคือการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา (Efficiency) เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษามีสมรรถนะสูง สามารถตอบโจทย์บริบทการเปลี่ยนแปลง (Relevancy) และเตรียมความพร้อมพลเมืองให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงและนโยบายระดับชาติดังกล่าว “ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศ” ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีไม่ใช่เพียงแค่การใช้งานคอมพิวเตอร์เป็น แต่ครอบคลุมถึงการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสม (สุนันทา สมใจ, 2561: 350) ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เช่น การสร้างสื่อออนไลน์ การประมวลผลข้อมูลผู้เรียน และการนิเทศการสอนผ่านระบบดิจิทัล (รุจาภรณ์ ลักษณะดี, 2565) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้จะช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน เสริมสร้างศักยภาพในการบริหาร และส่งผลดีต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ในทางกลับกัน หากผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ ขาดทักษะ หรือไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันพลวัตทางเทคโนโลยี ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ทำให้สถานศึกษาล้าหลัง และเสียโอกาสในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐาน (ชัยนาม บุญนิตย์, 2563: 137-149; วรรณนภา จำเนียรพืช, 2564) นอกจากนี้ ในยุคที่ข้อมูลสารสนเทศเป็นหัวใจสำคัญของการประเมินและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูล

เป็นฐาน (Data-Driven Decision Making) ได้อย่างแม่นยำ ลดความซ้ำซ้อนของภาระงานเอกสารการประเมินต่างๆ และเพิ่มเวลาให้ครูได้ทุ่มเทกับการจัดการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียนได้อย่างเต็มที่

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้น “พัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21” และมีพันธกิจในการสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานจริงในปัจจุบันพบว่า สถานศึกษาในสังกัดยังเผชิญกับปัญหาและความท้าทายหลายประการในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ด้วยบริบทของสถานศึกษาที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านขนาดพื้นที่ ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน และทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารจัดการ ปัญหาสำคัญประการหนึ่งคือ ความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารบางส่วนยังขาดการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ด้านไอทีที่ชัดเจน ขาดทักษะเชิงลึกในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) ยังไม่ครอบคลุม ไม่เชื่อมโยงกัน และไม่เป็นปัจจุบัน ประกอบกับสภาพภูมิสังคมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มีสถานศึกษาตั้งอยู่ในบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน ตั้งแต่โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ห่างไกลไปจนถึงโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมสูง ความท้าทายนี้จึงเรียกร้องให้ผู้บริหารต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ นอกจากนี้ การสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยี การจัดหาอุปกรณ์ การนิเทศติดตาม ตลอดจนการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูผู้สอนปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลยังทำได้ไม่เต็มศักยภาพ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างนโยบายระดับเขตพื้นที่ กับการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเร่งด่วน จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ในภาพรวม

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 เพื่อให้ได้ข้อสนเทศ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของ

ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับ ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,117 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 327 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ

ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2) เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3) แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4) บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

5) ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

6) ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง ระดับการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

t- test แบบ Independent samples

F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ และด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปรับปรุงระบบ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 มีดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีและบ่มเพาะนิสัยการเรียนรู้ด้วยสื่อดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงระบบผู้บริหารควรวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยพร้อมจัดตั้งหน่วยสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการอบรมครูเพื่อสร้างนวัตกรรมการสอน ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีอย่างเพียงพอสนับสนุนการนิเทศและการประเมินผลที่ทันสมัยและส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน และด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ผู้บริหารควรปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนการอบรมด้านกฎหมายคอมพิวเตอร์และส่งเสริมกิจกรรมการแข่งขันด้านนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสร้างเวทีให้บุคลากรและนักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดรับกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ที่มุ่งเน้นการเป็น “องค์กรคุณธรรม ตื่นรู้ สมรรถนะสูง และมีความสุข”

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารจะมองภาพรวมในระดับนโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากร ในขณะที่ครูผู้สอนจะเน้นมุมมองไปที่การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยตรง มุมมองที่ต่างกันจึงส่งผลให้การรับรู้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินท์ บินสะอาด (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ชัยนาม บุญนิตย์ (2563) ที่พบว่าตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้บทบาทผู้บริหารด้านเทคโนโลยีการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสบการณ์การเรียนรู้และกระบวนทัศน์ในการเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านนวัตกรรมการบริหารที่แตกต่างกัน ทำให้มีมุมมองในการวิเคราะห์และประเมินความสามารถทางเทคโนโลยีของผู้บริหารที่แตกต่างออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระศักดิ์ ชุมภู (2564) ที่พบว่าบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ทศพล สุวรรณราช (2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันย่อมมีความพร้อมด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐานทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน โรงเรียนขนาดใหญ่มักมีทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบไอทีได้เต็มรูปแบบกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิวิชญ์ สนลอย และคณะ (2565) ที่พบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาในระดับชาติและบริบทของสถานศึกษา โดยสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างครู บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพร้อมที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการมุ่งเน้น ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ด้วยการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ จะช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจและมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา ในส่วนของการสนับสนุนและการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ ด้านการปรับปรุงระบบโดยวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ เน้นการจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่การเรียนรู้ การจัดหาอุปกรณ์ดิจิทัลที่เหมาะสม และการเลือกใช้ซอฟต์แวร์ที่สอดคล้องกับบริบท พร้อมทั้งจัดตั้งหน่วยสนับสนุนด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือบุคลากรและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งการพัฒนาระบบที่เข้มแข็งจะส่งผลดีต่อ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ

โดยผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างเพียงพอ เพื่อสนับสนุนการนิเทศการสอนและการประเมินผลที่ทันสมัย ส่งเสริมให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ท้ายที่สุดคือ ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ด้านกฎหมายคอมพิวเตอร์และการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการบูรณาการหลักคุณธรรมจริยธรรมเข้ากับกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูและนักเรียนตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องและปลอดภัย นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการแข่งขันด้านนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรและนักเรียนได้แสดงศักยภาพอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสังคมดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ 2) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัล 3) ด้านการปรับปรุงระบบ 4) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติวิชาชีพ 5) ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของตนเอง โดยเฉพาะ “ด้านการปรับปรุงระบบ” ซึ่งมีผลการประเมินต่ำที่สุด โดยอาจเริ่มต้นจากการสำรวจความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน จัดทำแผนซ่อมบำรุงอุปกรณ์ และส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่จำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด 2. ผู้บริหาร

สถานศึกษาในแต่ละศูนย์เครือข่ายฯ ควรนำผลข้อค้นพบที่ว่า “สถานศึกษาขนาดต่างกันมีสภาพปัญหาต่างกัน” มาเป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แบบพี่เลี้ยง โดยให้โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีมากกว่า ช่วยเหลือและแบ่งปันทรัพยากรหรือบุคลากรทางเทคนิคให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับความขาดแคลนและบริบทของขนาดสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

กวินท์ บินสะอาด. (2564). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล.* ใน *วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จีระศักดิ์ ชุมภู. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทยจังหวัดเชียงราย. ใน *การค้นคว้าอิสระ.* ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ชัยนาม บุญนิตย์. (2563). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.* ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชีวิน อ่อนละออ และคณะ (2563) 108-109. “*ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับนักบริหารการศึกษา*”. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย,* 7(1), 100-115.

ทศพล สุวรรณราช. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์,* 7(3), 160-161.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* ใน *การค้นคว้าอิสระ.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกริก.

สุนันทา สมใจ. (2561).การบริหารสถานศึกษาด้วย*ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี,* 12(1), 350-363.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนใน ศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 16(4), 216-224.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2568). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2568 จาก https://www.moe.go.thA8-2542/

อภิวิชญ์ สนลอย. (2565). *ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1*

THE GUIDELINES OF COACHING AND MENTORING TO PROMOTE PROACTIVE LEARNING MANAGEMENT BY TEACHERS IN SMALL SCHOOLS UNDER THE SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

รัชชนก พูลพิพัฒน์[1], อัจฉราพรรณ กันสุยะ[2] และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง[3]

Ratchanok Poonpipat[1], Ajcharapun Kunsuya[2] and Teerawat Montaisong[3]

[1-3]หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

[1-3]Master of Education Program in Educational Administration,

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: arunmangkonthong@gmail.com

วันที่รับบทความ : 24 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 3 พฤษภาคม 2569

Received 24 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 3 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 2) ศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการ

Citation:

* รัชชนก พูลพิพัฒน์, อัจฉราพรรณ กันสุยะ และ ธีระวัฒน์ มอนไธสง. (2569). แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 473-491.

Ratchanok Poonpipat, Ajcharapun Kunsuya and Teerawat Montaisong. (2026). The Guidelines Of Coaching And Mentoring To Promote Proactive Learning Management By Teachers In Small Schools Under The Suphanburi Primary Educational Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 473-491.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

จัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 การดำเนินการวิจัยเป็นงานวิจัยแบบผสมผสานแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 260 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.978 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนในระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาแนวทางการนิเทศผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศแบบสอนแนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุกจำนวน 7 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นแบบลักษณะคำถามปลายเปิดเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .26 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปัญหามากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนดำเนินงานในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ เท่ากับ .22) 2) แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงาน 3 ระยะหลัก ได้แก่ 1) ระยะก่อนการพัฒนา ประกอบด้วย 2 ด้านย่อย คือ ด้านการเตรียมการ และด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผน 2) ระยะการพัฒนา ประกอบด้วย 2 ด้านย่อย คือ ด้านการดำเนินการนิเทศ และด้านการประเมินและติดตามผล 3) ระยะหลังการพัฒนา ประกอบด้วย 1 ด้านย่อย คือ ด้านการสะท้อคิดหลังการนิเทศ

คำสำคัญ: การนิเทศแบบสอนแนะ, การจัดการเรียนรู้เชิงรุก, ครูโรงเรียนขนาดเล็ก, การพัฒนาครู

Abstract

This research aimed to: 1) investigate problems related to coaching supervision for promoting active learning management among teachers in small-sized schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, District

1; and 2) examine guidelines for coaching supervision to promote active learning management among teachers in small-sized schools under the same jurisdiction. The research employed a mixed-methods design consisting of two phases. Phase 1 examined problems related to coaching supervision for promoting active learning management in small-sized schools. The sample consisted of 260 school administrators and teachers from small-sized schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, District 1, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.978. Data were analyzed using means and standard deviations. Phase 2 involved the development of supervision guidelines through in-depth interviews with seven experts in coaching supervision and active learning management, selected through purposive sampling based on specified criteria. The instrument used was a semi-structured interview with open-ended questions, and data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that: 1) The overall level of problems concerning coaching supervision for promoting active learning management among teachers in small-sized schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, District 1, was at a moderate level ($\bar{x}$ = 3.26). When considered by individual aspects, the dimension rated as most problematic was goal-setting and operational planning for coaching supervision of active learning management ($\bar{x}$ = 3.22). 2) The guidelines for coaching supervision to promote active learning management among teachers in small-sized schools under the Suphanburi Primary Educational Service Area Office, District 1, comprised three main operational phases: (1) the pre-development phase, consisting of two sub-dimensions: preparation, and goal-setting and planning; (2) the development phase, consisting of two sub-dimensions: supervision implementation, and evaluation and monitoring; and (3) the post-development phase, consisting of one sub-dimension: post-supervision reflective thinking.

Keywords: Coaching Supervision, Active Learning Management, Small-Sized School Teachers, Teacher Development

บทนำ

โรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพของเด็กนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการคำนวณ และภาษาต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวป้อน ประกอบกับการบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมี จำนวนบุคลากรในโรงเรียนจำกัดและโรงเรียนมีภาระงานอื่น ๆ จำนวนมาก ซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์และวิเคราะห์ของ ศักดิ์ไทย บวรกิจ และวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553; อ้างถึงใน วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2554) จากการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กที่ว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาหลายปัญหาในทุกด้าน ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญ คือ โรงเรียนมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่จำกัดและไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงส่งผลต่อการพัฒนางานทุกด้าน โดยเฉพาะงานวิชาการที่เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันปัญหาที่สำคัญในด้านคุณภาพของผู้เรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ต่ำ ปัญหาด้านการอ่านออกและเขียนได้การวิเคราะห์และคำนวณ

จากผลการสังเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR) ปีการศึกษา 2566 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ผู้เรียนในระดับ ป.4 – 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ยังต้องเร่งยกระดับคุณภาพทางการเรียนให้สูงขึ้นทุกกลุ่มสาระ เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้แบบ Active Learning เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ ความเข้าใจ เนื้อหา ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศครูในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของครูหัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษปัจจุบัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศครูในสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ โดยผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของครูหัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

2. เพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

1. การนิเทศภายในสถานศึกษา มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา เช่น ระย้า คงขาว (2557) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการ (Process) กิจกรรมการบริการ (Service Activity) การจัดการ (Management) และวิธีการต่าง ๆ (Method) ทางวิชาการในทางสร้างสรรค์และในการทำงานร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเพื่อช่วยปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุนการสอน และการทำงานของครูซึ่งต้องอาศัยการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ เช่น การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ ชี้แจง ประสานงาน ตลอดจนการให้ความรู้ ให้การศึกษาอบรมแก่ครู เป็นต้น เพื่อให้ครูได้ช่วยตนเองในการปรับปรุงการสอนและการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น กิตติ บุญปรุง (2560) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงทางการศึกษาแก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดีโดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความสามารถในการทำงานอย่างดีมีประสิทธิภาพ และ Goldhammer and others (1980) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง ลักษณะงานที่มอบหมายให้

ครูหรือผู้นิเทศ ที่กระตุ้นให้ครูหรือครูแนะแนวโรงเรียนให้มีการพัฒนาในการที่จะนาวิธีสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้ โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารในการนิเทศปัจจุบันการนิเทศได้พยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหา ช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้รับการนิเทศ ผู้นิเทศ และบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการร่วมกันให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีทิศทาง เกิดความมั่นใจ ครูผู้สอนได้รู้แนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งช่วยให้พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

2. การนิเทศแบบสอนแนะ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ เช่น เชาวนีย์ สายสุดใจ (2557) กล่าวว่า การนิเทศแบบสอนแนะว่าเป็นกระบวนการนิเทศที่ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยเน้นการทำงานอย่างมีเป้าหมายของงานหรือการช่วยให้สามารถนาความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่ สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ไขปัญหาใน ธนา ธุศรีวรรณ (2562) กล่าวว่า การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้และวิธีการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน (Individual Performance) จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะ โดยผู้สอนแนะเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำแนะนำ สะท้อนผลการปฏิบัติงานให้กำลังใจผู้รับการสอนแนะได้ค้นพบความรู้ใหม่และวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง วาสนา บุญมาก (2562) กล่าวว่า การนิเทศแบบสอนแนะและการเป็นพี่เลี้ยงว่าเป็นกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ส่งเสริม ปรับปรุงการสอนของครูเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยผู้นิเทศให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศที่มีประสบการณ์น้อย หรือเพิ่งเริ่มทำงานให้ได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้เกิดประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนิเทศแบบสอนแนะ หมายถึง แนวทางการช่วยเหลือ แนะนำกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้ผู้รับการนิเทศหรือผู้สอน มีความรู้ความเข้าใจถูกต้องตาม

หลักการ และตรงตามศักยภาพของตนเอง จนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการพัฒนางานแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการ อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ โดยต้องพัฒนาคนด้วยความจริงใจ เห็นคุณค่าอย่างมีความหมายใช้ฐานการคิด อันได้แก่ น่าเคารพ ศรัทธา มีความรู้ ตั้งใจร่วมใจ มีเมตตา ร่วมกันทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศหรือผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methads) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 94 โรงเรียน รวมทั้งหมด 800 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ตามตารางของ Krejcie and Morgan จากประชากรผู้บริหารและครูในสังกัด สพป.สุพรรณบุรี เขต 1 โดยดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูในแต่ละอำเภอเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมทุกพื้นที่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 1 ฉบับ จำนวน 34 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978 เพื่อรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert's rating scale)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ กระบวนการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ประกอบด้วย 1) ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ 2) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนดำเนินงานในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ 3) ด้านการดำเนินการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ 4) ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ และ 5) ด้านการสะท้อนคิดหลังการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

3.2 ปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์

3.3 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.996 ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปยังโรงเรียนเป้าหมาย พร้อมประสานงานขอความร่วมมือจากผู้บริหารและครูในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับ ก่อนนำไปวิเคราะห์สถิติและสรุปผลตามระเบียบวิธีวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ระดับปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการนิเทศการแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการนิเทศแบบสอนแนะและการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำนวน 7 ท่าน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน, ศึกษานิเทศก์ 2 ท่าน และครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2 ท่าน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยโครงสร้างแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ท่านคิดว่าแนวทางการนิเทศการแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร 2) ท่านคิดว่าแนวทางการนิเทศการแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนดำเนินงานในการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร 3) ท่านคิดว่าแนวทางการนิเทศการแบบสอน

แนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการดำเนินการในการนิเทศควรเป็นอย่างไร 4) ท่านคิดว่าแนวทางการนิเทศการแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร 5) ท่านคิดว่าแนวทางการนิเทศการแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการสะท้อนคิดหลังการนิเทศ ควรเป็นอย่างไร

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำผลวิเคราะห์จากแบบสอบถามในประเด็นที่มีระดับปัญหาเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นกรอบการสัมภาษณ์

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยมุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่พบจากการสำรวจในระยะแรก

3.3 นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา

3.4 ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์

3.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย

4.2 ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูล

4.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 7 ท่าน พร้อมขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกประเด็นสำคัญเพื่อความครบถ้วนของข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัญหาการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ .26 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ ในระดับปัญหามากที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนดำเนินงานในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ เท่ากับ .22 รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ เท่ากับ .27 และด้านที่มีปัญหาการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบสอนแนะ เท่ากับ .35

2. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ดังตาราง

ลำดับ	ประเด็นการพัฒนา	แนวทางการพัฒนาการนิเทศ
ระยะก่อนการพัฒนา		
1	ด้านการเตรียมการ หัวใจสำคัญ คือการ “เตรียมความพร้อมและปรับ Mindset” เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางวิชาชีพ	แนวทางปฏิบัติ เริ่มจากการที่ สพป. และ ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกันจัดสรรงบประมาณและทรัพยากร ICT พร้อมสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ โดย ผู้นิเทศ ต้องปรับบทบาทจากผู้ตรวจตรามาเป็นเพื่อนคู่คิดส่วน พี่เลี้ยง เตรียมความพร้อมในการเป็นที่ปรึกษาหน้างาน ขั้นตอน วิเคราะห์สภาพปัญหาจริงของโรงเรียนขนาดเล็กและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อลดภาระงานเอกสารและใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารตั้งแต่เริ่มต้น
2	ด้านการกำหนดเป้าหมายและวางแผน	แนวทางปฏิบัติ ผู้นิเทศ วิเคราะห์จุดเด่นและจุดพัฒนาของครูรายบุคคลเพื่อออกแบบปฏิทินการนิเทศที่ไม่กระทบเวลาสอนปกติ โดยมี ผู้บริหาร อำนวยความสะดวกด้านเวลา

	หัวใจสำคัญ คือการ “ร่วมออกแบบพิมพ์เขียวการสอน” ที่ยืดหยุ่นและทำได้จริง	ขั้นตอน ครูและผู้นิเทศทำข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และขั้นตอน เพื่อให้ ครูผู้สอน มั่นใจว่าแผนนี้มุ่งเน้นการช่วยเหลือไม่ใช่การจับผิด
ระยะการพัฒนา		
3	ด้านการดำเนินการนิเทศ หัวใจสำคัญ คือการ “โค้ชหน้างานและการลงมือทำจริง”	แนวทางปฏิบัติ ผู้นิเทศ ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก สาธิตการสอนเชิงรุกให้เห็นเป็นตัวอย่างในห้องเรียน ขณะที่ครูผู้สอน ทดลองใช้นวัตกรรมหรือแผนการสอนที่ร่วมกันออกแบบ ขั้นตอน ใช้กระบวนการ PLC ในโรงเรียนเพื่อช่วยกันเกลาแผนการสอนก่อนลงมือปฏิบัติ โดยมี ผู้บริหาร สนับสนุนสื่อและอุปกรณ์เพื่อให้ครูจัดการเรียนรู้ได้อย่างคล่องตัว
4	ด้านการประเมินและติดตามผล หัวใจสำคัญ คือการ “ติดตามเชิงบวกและให้ ข้อมูลย้อนกลับทันที”	แนวทางปฏิบัติ ผู้นิเทศและผู้บริหาร ลงพื้นที่สังเกตการณ์โดยมุ่งเน้นที่พฤติกรรมการเรียนรู้ของเด็ก แทนการตรวจเอกสารและใช้ไลน์ หรือ ซูม ในการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอน เมื่อจบการสอน ผู้นิเทศต้องให้ ข้อมูลย้อนกลับ เชิงบวกทันที โดยชื่นชมความสำเร็จก่อนเสนอแนะจุดพัฒนาเพื่อให้ ครูผู้สอน นำไปปรับปรุงการสอนในคาบถัดไปได้ทันที
ระยะหลังการพัฒนา		
5	ด้านการสะท้อนคิดหลังการนิเทศ หัวใจสำคัญ คือการ “สร้างความยั่งยืนผ่านการประเมินตนเอง”	แนวทางปฏิบัติ ผู้นิเทศ ใช้เทคนิคการตั้งคำถามปลายเปิดกระตุ้นให้ ครูผู้สอน สะท้อนผลด้วยตนเองว่า "เด็กเกิดการเรียนรู้อย่างไร" ขณะที่ ผู้บริหาร ทำหน้าที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ขั้นตอน จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อถอดบทเรียนและเชิดชูเกียรติครูที่มีแนวปฏิบัติที่ดี นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาตนเองอย่างถาวรในโรงเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการประเมินระดับปัญหาของการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีลำดับของปัญหาทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นอันดับสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนดำเนินงานในการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบเสนอแนะ ทั้งนี้เป็นเพราะการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบเสนอแนะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญจำเป็น ซึ่งจะเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูผู้สอนทุกคนได้มองเห็นเป้าหมายเดียวกัน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและการวางแผนในการดำเนินการร่วมกัน เพราะการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบเสนอแนะจะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และการยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ อุดคำ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะ สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า สภาพปัจจุบันใน การจัดการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิภา ไชยมาตย์ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศ ภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ หนองคำ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน พบว่า สภาพที่เป็นอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลและรายงานผลการนิเทศภายใน ด้านสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการนิเทศภายใน และด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศ ภายในตามลำดับ

2. ผลจากการศึกษาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีดังนี้

2.1 ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ด้านการเตรียมการ แนวทางพัฒนาให้สถานศึกษามีทีมงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นิเทศหรือผู้สอนแนะ พบว่า สถานศึกาาควรสนับสนุนการพัฒนาความรู้เรื่องการนิเทศการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะการนิเทศแบบสอนแนะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญอีกทั้งควรเน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและเครือข่ายหนุนเสริม โดยปรับบทบาทศึกษานิเทศก์เป็นเพื่อนคู่คิดทางวิชาชีพและใช้เทคโนโลยีมาลดภาระงานเอกสาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาภรณ์ เรืองเสน (2563) พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศ ด้วยการจัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจหรือให้ความรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ผู้บริหารและคณะครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ระบุสาเหตุความต้องการ และสภาพปัญหา นอกจากนี้ยังจะต้องจำแนกตามครูผู้สอนตามกลุ่มสาระ หรือตามภารกิจงานให้สอดคล้องกับความถนัด และสรุปเป็นรายงานสภาพปัญหา ความต้องการของสถานศึกษารวมทั้งวิเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และระบุในตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการนิเทศของสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Knight (2007) ที่ชี้ว่า การนิเทศแบบชี้แนะของผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจะช่วยสะท้อนคิดให้ครูเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองผ่านกระบวนการสนทนาและการไตร่ตรอง

2.2 ผลการวิจัยในระยะที่ 1 ด้านการวางแผนแนวทางพัฒนาผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจในรูปแบบการนิเทศของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองในเรื่องที่ตนเองต้องการพัฒนา พบว่า ควรเปลี่ยนจากการสั่งการเป็นการร่วมออกแบบพิมพ์เขียวการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแผนผังโครงสร้างที่กำหนดเป้าหมาย เนื้อหา กิจกรรม ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคล และการประเมินผลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้รับการนิเทศมีความเข้าใจรูปแบบของการนิเทศของสถานศึกษาเป็นอย่างดีสามารถพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย เผ่าภูรี (2563) พบว่า การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการนิเทศ โดยกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้รับการนิเทศ และการจัดทำคู่มือการนิเทศ ประกอบด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ การนำข้อมูลเกี่ยวกับแผนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล มาจัดลำดับความสำคัญเพื่อวางแผนการนิเทศ กำหนดกิจกรรมการนิเทศที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบให้

เหมาะสมกับบุคคลจะสามารถส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ผลการวิจัยในระยะที่ 2 ด้านการดำเนินการในการนิเทศ แนวทางพัฒนาครูผู้สอนมีการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ เช่น หลักสูตร วิจัยในชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ ที่เน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า กระบวนการพัฒนาครูได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการอบรมแบบบรรยายไปสู่ กระบวนการเสริมพลังผ่านการลงมือทำ (Learning by Doing) เพื่อมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ให้เกิดขึ้นจริงในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีรยุทธ พลายเล็ก (2563) กล่าวว่า ในขั้นตอนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมโค้ช (Co-working And Coach) จะเน้นให้ครูสร้างองค์ความรู้จากการปฏิบัติจริง การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการฝึกฝน ซึ่งปัจจัยความสำเร็จของการดำเนินการนิเทศ คือ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความผิดพลาดเพื่อการเรียนรู้ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อ ICT ที่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพัทธ์ เหล่างาม (2565) พบว่า ด้านการปฏิบัติและการเตรียมความพร้อมสำหรับการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศแบบโค้ชชิ่งในระดับมาก

2.4 ผลการวิจัยในระยะที่ 2 การประเมินและติดตามผล แนวทางพัฒนาผู้นิเทศสังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจของผู้รับการนิเทศเป็นระยะ พบว่า ควรปรับจากการจับผิดเป็นการ หนุนเสริมความก้าวหน้า โดยใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากพฤติกรรมผู้เรียนแทนงานเอกสาร และใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัยหาที่เกิดจากกระบวนการนิเทศแบบเดิม ๆ เช่น ไลน์ หรือ ซูม เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็ว ซึ่งสอดคลองกับแนวคิดของ Jackson & McKergow (2007) ที่มุงเน้นไปที่การแก้ปัญหาการทบทวนสะทอนในสิ่งที่ไดเนินการไปแล้วว่ามีสิ่งใดที่ได้รับพัฒนาดีขึ้นและสิ่งใดที่ยังต้องพัฒนาสำหรับผูรับการชี้แนะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาภรณ์ พลรักษ์ (2560) พบว่า การประเมินผลเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่างๆในการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นต้องมีการประเมินผลการนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นระยะและต่อเนื่องตามที่กำหนดไว้ในปฏิทินการนิเทศ มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นไป

2.5 ผลการวิจัยในระยะที่ 3 การสะท้อนคิดหลังการนิเทศ แนวทางพัฒนาผู้นิเทศติดตามการสอนแนะจนแน่ใจว่าผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์โดยแท้จริง

พบว่า กระบวนการนี้เปรียบเสมือนสะพานสู่ความยั่งยืนในวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการรับคำสั่งสู่การสร้างนิสัยในการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอย่างต่อเนื่องถาวร จำเป็นจะต้องสร้างสะพานสู่ความยั่งยืน ด้วยวัฒนธรรมการวิเคราะห์ตนเองผ่านกระบวนการ PLC และ AAR เพื่อถอดบทเรียนสู่แนวปฏิบัติที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรไท แสงลุน (2564) ที่เน้นการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ประเด็นที่สอง คือ การสร้างแรงจูงใจและความยั่งยืน พบว่าหัวใจสำคัญของการคงสภาพความสำเร็จคือบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในฐานะผู้สร้างขวัญกำลังใจ ผ่านการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศจะบรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุดได้นั้น ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนจากการเปลี่ยนผ่านกระบวนทัศน์สู่ “การสื่อสารสองทางแบบกัลยาณมิตร” ที่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีเป้าหมายเดียวกันคือ “คุณภาพของผู้เรียน” เมื่อครูรู้สึกถึงความจริงใจและการหนุนเสริมที่จับต้องได้ จะนำไปสู่ความกล้าในการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้สู่เชิงรุก ที่มีประสิทธิภาพและมั่นคงในระยะยาว **ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย** ประกอบด้วย **1.ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 การขับเคลื่อนเชิงนโยบายและการหนุนเสริมจากส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่ฯ ควรปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกทางวิชาการ โดยสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างทั่วถึง พร้อมมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะศึกษานิเทศก์และครูแกนนำด้านทักษะการโค้ช การฟังเชิงลึก และการตั้งคำถามกระตุ้นการสะท้อนคิด 1.2 การบริหารจัดการและสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยและวัฒนธรรมความไว้วางใจเพื่อให้ครูกล้าใช้นวัตกรรม จัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรม PLC อย่างต่อเนื่อง และนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลนิเทศแทนเอกสารกระดาษเพื่อลดภาระงานครู 1.3 การพัฒนากระบวนการนิเทศเชิงรุกและกัลยาณมิตรเปลี่ยนการนิเทศเป็นการสร้างสัมพันธภาพและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน โดยเน้นการโค้ชหน้างานและการสาธิตการสอนจริง พร้อมปรับเกณฑ์การติดตามผลจากงานเอกสารมาเป็นการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์จากความตื่นตัวและพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4 การสร้างความเข้มแข็งผ่านเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของชุมชนจัดตั้งระบบเครือข่ายครูพี่เลี้ยงแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อความยั่งยืน พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมสะท้อนความต้องการ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและบริบทของชุมชนท้องถิ่น 1.5 การ

ประยุกต์ใช้นวัตกรรมสื่อสารเพื่อทำลายข้อจำกัดด้านพื้นที่ส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันดิจิทัล เช่น ไลน์ หรือ ซูม เพื่อการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแบบทันท่วงที เพื่อทลายข้อจำกัดด้านระยะทางของโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล และแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรนิเทศให้สามารถสอนแนะได้สม่ำเสมอ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการนิเทศแบบสอนแนะระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษาและจำนวนบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแตกต่างกันอย่างไร 2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูแกนนำในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีสมรรถนะในการเป็นผู้นิเทศภายใน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในกระบวนการนิเทศโดยไม่ต้องพึ่งพาศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ เพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

กิตติ บุญปรุง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จริยาภรณ์ เรืองเสน. (2563). แนวทางพัฒนากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

เชาวนีย์ สายสุดใจ. (2557). *ชุดนิเทศการดำเนินงานโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21*. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.

ธนา ธุศรีวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. ใน *ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประภาภรณ์ พลรักษ์. (2560). แนวทางการส่งเสริมกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เยาวลักษณ์ หนองคำ. (2567). แนวทางการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดน่าน. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(5), 216.

ระย้า คงขาว. (2557). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อเสริมสมรรถภาพการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วรรณิภา ไชยมาตย์. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. ใน *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วัชรพัทธ์ เหล่างาม. (2565). การนิเทศแบบโค้ชชิ่งของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสมุทรสาคร. ใน *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสนา บุญมาก. (2562). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีรยุทธ พลายเล็ก. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด Active Learning เพื่อเสริมสร้างทักษะและ กระบวนการและจิตคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วุฒิชัย เผ่าภูรี. (2563). สภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา กลุ่มสถานศึกษาภูกระจาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. *วารสารJournal of Modern Learning Development.* 5(6), 38 - 47.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และคณะ. (2554). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สันติ อุดคำ. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. ใน *ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรไท แสงลุน. (2564). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูโดยใช้การศึกษาชั้นเรียนผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Goldhammer, R., & others. (1980). *Clinical Supervision: Special Methods for the Supervision of Teachers*. New York : Wiley.

Jackson, P. & McKergow. M. (2007). *The Solutions Focus Making Coaching and Change SIMPLE.* Boston : published by Nicholas Brealey International.

Knight, J. (2007). *Instructional coaching : A partnership approach to improving instruction.* Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

ขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต่อความปลอดภัยสาธารณะ*

THE SCOPE OF STATE AUTHORITY AND DUTIES IN PREVENTING RISKS FROM LARGE-SCALE CONSTRUCTION PROJECTS TO PUBLIC SAFETY

เกียรติก้อง มูลเมือง[1], พิทักษ์พงษ์ ชัยคช[2] และ บุญมาก กันหาสาย[3]

Gietgong Moonmuang[1], Phithakphong Chaikhot[2] and Boonmak Kunhasai[3]

[1-3]คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสทิร์น

[1-3]Faculty of Law, Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: tewarach.so@western.ac.th

วันที่รับบทความ : 13 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 20 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 22 มีนาคม 2569

Received 13 March 2026; Revised 20 March 2026; Accepted 22 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ขอบเขตอำนาจของหน่วยงานรัฐในการกำกับและสั่งการเพื่อป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ในพื้นที่สาธารณะ (2) วิเคราะห์หน้าที่ของรัฐในเชิงกฎหมายมหาชนต่อการป้องกันความเสี่ยงสาธารณะ และ (3) เสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเพื่อยกระดับการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงนิติศาสตร์เป็นหลัก กลุ่มตัวอย่างคือเอกสารทางกฎหมายและงานวิชาการที่คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารและกรอบการวิเคราะห์เชิง

Citation:

* เกียรติก้อง มูลเมือง, พิทักษ์พงษ์ ชัยคช และ บุญมาก กันหาสาย. (2569). ขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงจากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต่อความปลอดภัยสาธารณะ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 492-507.

Gietgong Moonmuang, Phithakphong Chaikhot and Boonmak Kunhasai. (2026). The Scope Of State Authority And Duties In Preventing Risks From Large-Scale Construction Projects To Public Safety. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 492-507.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

กฎหมายมหาชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพและการตีความบทบัญญัติกฎหมาย ผลการวิจัย พบว่า กฎหมายไทยมิได้ขาดอำนาจของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ แต่มีลักษณะให้อำนาจอย่างกระจัดกระจายและขาดการกำหนดหน้าที่เชิงป้องกันที่ชัดเจนและเป็นระบบ อำนาจเชิงป้องกันจำนวนมากถูกกำหนดเป็นดุลพินิจที่ไม่ผูกพันให้รัฐต้องใช้อำนาจเมื่อเกิดความเสี่ยงสูง อีกทั้งยังขาดมาตรฐานการตัดสินใจและกลไกความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาหลักของระบบกฎหมายไทยมิได้อยู่ที่การขาดอำนาจ แต่เป็นการขาดการแปลงอำนาจให้เป็นหน้าที่เชิงป้องกันที่มีมาตรฐานและตรวจสอบได้ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายสาธารณะเพื่อยกระดับการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ในอนาคต

คำสำคัญ: ความปลอดภัยสาธารณะ, งานก่อสร้างขนาดใหญ่, หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐ, กฎหมายมหาชน, การกำกับความเสี่ยง

Abstract

This study aims to (1) analyze the scope of authority of state agencies in regulating and directing preventive measures against risks arising from large-scale construction projects in public areas; (2) examine the duties of the state under public law in preventing public risks; and (3) propose legal and policy recommendations to enhance the protection of public safety. This research adopts a qualitative approach, employing documentary research and doctrinal legal analysis as its primary methods. The sample consists of legal documents and academic literature selected through purposive sampling. The research instruments include a document analysis form and a public law–based analytical framework. Data were analyzed using qualitative content analysis and legal interpretation. The findings reveal that Thai law does not lack state authority to prevent risks from large-scale construction projects. However, such authority is fragmented and lacks clearly defined and systematic preventive duties. Many preventive powers are structured as discretionary authorities that

do not legally obligate the state to act when risks reach critical levels. Moreover, there is an absence of clear decision-making standards and transparent, accountable mechanisms. The study reflects that the core problem of the Thai legal system does not lie in the absence of authority, but rather in the failure to transform such authority into binding preventive duties with clear standards and accountability. The findings can be applied as a guideline for improving laws and public policies to enhance public safety protection from risks associated with large-scale construction projects in the future.

Keywords: public safety, large-scale construction, preventive duties of the state, public law, risk regulation

บทนำ

ความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่กับความปลอดภัยสาธารณะการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เช่น ทางยกระดับ รถไฟ และระบบคมนาคมในเขตเมือง เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจและการอำนวยความสะดวกแก่สาธารณะ อย่างไรก็ดี งานก่อสร้างลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดความเสี่ยงสูงต่อชีวิตและความปลอดภัยของประชาชนที่ใช้พื้นที่สาธารณะ ทั้งจากการใช้เครื่องจักรหนัก การยกชิ้นส่วนขนาดใหญ่ และการก่อสร้างเหนือเส้นทางสัญจร ความเสี่ยงเหล่านี้มิได้จำกัดอยู่เฉพาะแรงงานในไซต์งาน หากแต่ขยายไปสู่ประชาชนทั่วไปซึ่งมิได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือควบคุมความเสี่ยงนั้นโดยตรง ในทางทฤษฎีกฎหมายมหาชน ความเสี่ยงลักษณะดังกล่าวถือเป็น “ความเสี่ยงสาธารณะ” (Public risk) ที่รัฐมีหน้าที่ต้องกำกับและป้องกัน เนื่องจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นมีลักษณะรุนแรง เป็นวงกว้าง และไม่อาจเยียวยาได้อย่างสมบูรณ์ภายหลังเกิดเหตุ (OECD, 2010; OECD, 2014) การจัดการความเสี่ยงจากงานก่อสร้างจึงไม่อาจพึ่งพาเพียงมาตรการความรับผิดหลังเกิดความเสียหาย แต่ต้องให้ความสำคัญกับกลไกเชิงป้องกันก่อนเกิดเหตุ (ex ante regulation) เป็นหลัก

การจัดวางปัญหาในกรอบกฎหมายมหาชนจากความประมาทสู่หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐโดยทั่วไป อุบัติเหตุจากงานก่อสร้างมักถูกอธิบายและแก้ไขผ่านกรอบกฎหมายเอกชนหรือกฎหมายแรงงาน โดยเน้นความรับผิดของผู้รับเหมา ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ใช้เครื่องจักร อย่างไรก็

ดี แนวทางดังกล่าวมีข้อจำกัด เนื่องจากมุ่งแก้ไขปัญหาภายหลังเกิดเหตุ และไม่สามารถตอบคำถามเชิงโครงสร้างได้ว่า เหตุใดรัฐซึ่งเป็นผู้อนุญาต กำกับ และได้ประโยชน์จากโครงการสาธารณะ จึงไม่สามารถป้องกันความเสี่ยงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในกรอบกฎหมายมหาชนสมัยใหม่ รัฐมิได้มีบทบาทเพียง “ผู้อนุญาต” หรือ “ผู้ตรวจสอบตามกฎหมาย” เท่านั้น หากแต่มีหน้าที่เชิงบวก (Positive obligation) ในการคุ้มครองชีวิตและความปลอดภัยของประชาชน โดยเฉพาะเมื่อรัฐทราบหรือควรทราบถึงความเสี่ยงที่คาดหมายได้จากกิจกรรมที่ตนอนุญาตหรือสนับสนุน (Baldwin & Black, 2010; OECD, 2014) หน้าที่เชิงป้องกันดังกล่าวครอบคลุมถึงการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยง การติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง และการใช้อำนาจสั่งการหรือสั่งหยุดเมื่อความเสี่ยงเกินระดับที่ยอมรับได้

ในบริบทของประเทศไทย แม้จะมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงานก่อสร้างและความปลอดภัย เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมถึงกฎกระทรวงที่กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเครื่องจักรและปั้นจั่น (กระทรวงแรงงาน, 2021) แต่กรอบกฎหมายดังกล่าวยังมีลักษณะกระจัดกระจาย แยกส่วนตามหน่วยงาน และมุ่งเน้นการกำกับเชิงเทคนิคหรือความปลอดภัยแรงงานเป็นหลัก เมื่อพิจารณาภายใต้หลักกฎหมายปกครองและกฎหมายมหาชน พบว่า กฎหมายไทยยังไม่ชัดเจนในประเด็น “หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐ” ต่อความเสี่ยงสาธารณะจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในกรณีที่งานก่อสร้างตั้งอยู่เหนือหรือใกล้พื้นที่สาธารณะที่มีประชาชนใช้สัญจรเป็นจำนวนมาก ความไม่ชัดเจนดังกล่าวนำไปสู่ปัญหาการใช้อำนาจที่กระจัดกระจาย การขาดเจ้าภาพความรับผิด และช่องว่างในการตัดสินใจเชิงป้องกัน ซึ่งยากต่อการตรวจสอบตามหลักความชอบด้วยกฎหมายและหลักความรับผิดรับชอบ (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549; ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2567)

ช่องว่างทางวิชาการและวัตถุประสงค์ของการศึกษางานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุจากงานก่อสร้างในประเทศไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับมิติทางวิศวกรรม ความปลอดภัยแรงงาน หรือความรับผิดทางแพ่งและอาญาหลังเกิดเหตุ ขณะที่งานด้านกฎหมายมหาชนซึ่งวิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงล่วงหน้าโดยตรงยังมีอยู่อย่างจำกัด แตกต่างจากแนวโน้มในต่างประเทศซึ่งให้ความสำคัญกับการกำกับความเสี่ยงสาธารณะและการออกแบบระบบกฎหมายเชิงป้องกันอย่างเป็นระบบ (ILO, 1992; HSE, 2015; OECD, 2010) ด้วยเหตุนี้ บทความวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษาขอบเขตอำนาจและหน้าที่ของรัฐในการป้องกัน

ความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ต่อความปลอดภัยสาธารณะ ภายใต้กรอบกฎหมายมหาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการดังกล่าว และเสนอแนวทางเชิงกฎหมายและเชิงนโยบายที่ช่วยยกระดับการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะในบริบทการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของไทยในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาความเสี่ยงสาธารณะจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่เข้ากับกรอบการวิเคราะห์ทางกฎหมายมหาชน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ขอบเขตอำนาจของหน่วยงานรัฐในการกำกับและป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่

2. เพื่อวิเคราะห์หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐตามหลักกฎหมายมหาชนในการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ

3. เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายและนโยบายในการยกระดับการป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว บทความนี้ได้กำหนดคำถามวิจัยหลักและคำถามวิจัยย่อย ดังต่อไปนี้

คำถามวิจัยหลัก คือ กฎหมายไทยในปัจจุบันได้กำหนดอำนาจและหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐในการจัดการความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ต่อความปลอดภัยสาธารณะไว้อย่างเพียงพอและสามารถตรวจสอบได้ตามหลักกฎหมายมหาชนหรือไม่

ภายใต้คำถามหลักดังกล่าว มีคำถามวิจัยย่อย 3 ประเด็น ได้แก่

(ก) อำนาจในการสั่งการ สั่งหยุด หรือกำหนดเงื่อนไขด้านความปลอดภัยในการก่อสร้างขนาดใหญ่ตกอยู่กับหน่วยงานใด และถูกกำหนดไว้อย่างไรในโครงสร้างกฎหมายไทย

(ข) กฎหมายไทยได้กำหนดหน้าที่เชิงป้องกันและมาตรฐานในการตัดสินใจของรัฐไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ โดยเฉพาะในประเด็นการประเมินความเสี่ยงและการใช้อำนาจเมื่อเกิดความเสี่ยงต่อสาธารณะ

(ค) กลไกด้านความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของประชาชน การตรวจสอบ และความรับผิดของรัฐต่อการไม่ใช้อำนาจเชิงป้องกันมีความครอบคลุมและมีประสิทธิภาพเพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

บทความวิจัยนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. กรอบกฎหมายไทยเกี่ยวกับงานก่อสร้างขนาดใหญ่มีลักษณะให้อำนาจแก่หน่วยงานรัฐอย่างกระจัดกระจาย แต่ยังไม่กำหนดหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐไว้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ ส่งผลให้การใช้อำนาจเพื่อป้องกันความเสี่ยงขึ้นอยู่กับดุลพินิจเป็นสำคัญ

2. เกณฑ์ในการประเมินความเสี่ยงและการให้เหตุผลเชิงป้องกันของรัฐยังขาดความเป็นมาตรฐานและไม่ถูกกำหนดให้เป็นหน้าที่ตามกฎหมายโดยชัดแจ้ง ทำให้การตรวจสอบการใช้อำนาจหรือการไม่ใช้อำนาจของรัฐในเชิงกฎหมายเป็นไปได้อย่างจำกัด

3. ช่องว่างดังกล่าวส่งผลกระทบต่อสิทธิในความปลอดภัยของประชาชน และบั่นทอนความเชื่อมั่นของสังคมต่อบทบาทของรัฐในการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากความเสี่ยงที่เกิดจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่

การทบทวนวรรณกรรม

บทความนี้ อาศัยกรอบแนวคิดทางกฎหมายมหาชนและทฤษฎีการกำกับความเสี่ยงสาธารณะ เพื่อวิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ โดยเน้นการกำกับเชิงป้องกัน (Ex ante regulation) ตามแนวโน้มของกฎหมายมหาชนสมัยใหม่

1. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ประการแรก แนวคิดหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐและภาระหน้าที่เชิงบวก (positive obligations) ชี้ว่ารัฐต้องดำเนินมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อชีวิตและความปลอดภัยของประชาชน โดยเฉพาะในกรณีที่ความเสี่ยงเกิดจากกิจกรรมที่รัฐอนุญาตหรือกำกับ (OECD, 2014; ILO, 1992)

ประการที่สอง แนวคิดการกำกับความเสี่ยงสาธารณะ (Public risk regulation) เน้นการประเมินและจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบผ่านมาตรการเชิงป้องกันและการกำกับตามระดับความเสี่ยง (Risk-based regulation) (OECD, 2010; Baldwin & Black, 2010)

ประการที่สาม แนวคิดดุลพินิจทางปกครองภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมาย ความได้สัดส่วน และความสมเหตุสมผล ชี้ว่าการใช้อำนาจของรัฐต้องมีมาตรฐานการตัดสินใจที่

ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในกรณีที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยสาธารณะ (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549; ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2567)

ประการที่สี่ หลักความระมัดระวัง (Precautionary principle) สนับสนุนให้รัฐใช้มาตรการป้องกันล่วงหน้าในกรณีที่มีความเสี่ยงร้ายแรง แม้ยังไม่มีความแน่นอนทางวิชาการ (OECD, 2014; HSE, 2015)

ประการที่ห้า แนวคิดธรรมาภิบาลความปลอดภัย (Safety governance) เน้นความโปร่งใส ความรับผิดรับชอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการความเสี่ยงสาธารณะ (OECD, 2012)

จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว สะท้อนว่า การป้องกันความเสี่ยงสาธารณะจำเป็นต้องเชื่อมโยงอำนาจของรัฐเข้ากับหน้าที่เชิงป้องกันและมาตรฐานการตัดสินใจที่ตรวจสอบได้

2. กรอบกฎหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายไทยเกี่ยวกับงานก่อสร้างและความปลอดภัยมีลักษณะเป็นระบบหลายชั้น ได้แก่ กฎหมายควบคุมอาคาร กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายมหาชนทั่วไป ซึ่งกำหนดอำนาจให้หน่วยงานรัฐในมิติที่แตกต่างกัน (พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522; กระทรวงแรงงาน, 2011; 2021) อย่างไรก็ดี โครงสร้างดังกล่าวมีลักษณะกระจัดกระจายและขาดการกำหนดหน้าที่เชิงป้องกันที่ชัดเจน

งานวิจัยและมาตรฐานสากลชี้ให้เห็นว่า การกำกับความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการกำหนดหน้าที่เชิงป้องกัน การประเมินความเสี่ยงล่วงหน้า และมาตรฐานการตัดสินใจที่ชัดเจน (ILO, 1992; OECD, 2010; HSE, 2015) ขณะที่กฎหมายไทยยังคงให้อำนาจในลักษณะดุลพินิจ ซึ่งยากต่อการตรวจสอบการใช้อำนาจหรือการไม่ใช้อำนาจในเชิงกฎหมาย (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549)

นอกจากนี้ แม้กฎหมายมหาชนทั่วไป เช่น พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 จะกำหนดหลักการด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบ แต่กลไกดังกล่าวยังมีลักษณะเชิงรับและไม่เพียงพอต่อการจัดการความเสี่ยงสาธารณะในเชิงป้องกัน (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2567)

โดยสรุปงานวิจัยและกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องสะท้อนช่องว่างสำคัญของกฎหมายไทย กล่าวคือ การมีอำนาจของรัฐโดยปราศจากการกำหนดหน้าที่เชิงป้องกันและมาตรฐานการตัดสินใจที่ชัดเจน ซึ่งเป็นประเด็นหลักที่การวิจัยนี้มุ่งวิเคราะห์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสารและการวิจัยเชิงนิติศาสตร์ (Doctrinal legal research) เป็นหลัก มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ขอบเขตอำนาจและหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐในการจัดการความเสี่ยงสาธารณะจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ภายใต้กรอบกฎหมายมหาชน

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ บทบัญญัติกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมงานก่อสร้างและความปลอดภัยสาธารณะ กฎหมายมหาชนทั่วไปว่าด้วยการใช้อำนาจและความโปร่งใสของรัฐ เอกสารมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยและการกำกับความเสี่ยง รวมถึงงานวิชาการด้านกฎหมายปกครองและการกำกับดูแลเชิงความเสี่ยง กลุ่มตัวอย่างคือเอกสารที่คัดเลือกแบบเจาะจงจากแหล่งข้อมูลดังกล่าว โดยยึดชุดวรรณกรรมหลักจำนวน 20 รายการเป็นฐานในการวิเคราะห์

เครื่องมือวิจัย คือ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดกฎหมายมหาชนและทฤษฎีการกำกับความเสี่ยง เพื่อสกัดข้อมูลเกี่ยวกับประเภทอำนาจของรัฐ หน้าที่เชิงป้องกัน มาตรฐานการตัดสินใจ กลไกความโปร่งใส และความรับผิดรับชอบของรัฐ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้การทวนสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการตรวจสอบแบบสามเส้าเชิงเอกสาร โดยเปรียบเทียบตัวบทกฎหมาย วรรณกรรมทางวิชาการ และมาตรฐานสากล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยการรวบรวมตัวบทกฎหมาย เอกสารนโยบาย และงานวิชาการจากแหล่งทางการและแหล่งที่เชื่อถือได้ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพและการตีความบทบัญญัติกฎหมายตามหลักกฎหมายมหาชน โดยมุ่งระบุช่องว่างเชิงโครงสร้างของอำนาจและหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐ และสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบและข้อเสนอเชิงกฎหมายและเชิงนโยบาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์เชิงเอกสารและการตีความบทบัญญัติกฎหมายตามกรอบแนวคิดกฎหมายมหาชนและการกำกับความเสี่ยง พบว่า ปัญหาการป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ต่อความปลอดภัยสาธารณะในประเทศไทยมิได้เกิดจากการขาดอำนาจของรัฐ หากแต่เกิดจากโครงสร้างกฎหมายที่ให้อำนาจอย่างกระจัดกระจาย ขาดการกำหนดหน้าที่

เชิงป้องกันที่ชัดเจน และไม่มีกลไกบังคับให้การใช้อำนาจเชิงป้องกันเป็นไปอย่างตรวจสอบได้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะเชิงโครงสร้างของอำนาจรัฐในการป้องกันความเสี่ยง

ผลการวิเคราะห์ตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่า กฎหมายไทยได้มอบอำนาจให้หน่วยงานของรัฐหลายหน่วยในการกำกับงานก่อสร้างและความปลอดภัย ทั้งในมิติการอนุญาต การตรวจสอบ และการสั่งการ เช่น อำนาจตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และกฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ดี อำนาจดังกล่าวถูกกระจายอยู่ในกฎหมายหลายฉบับและหลายหน่วยงาน โดยไม่มีการกำหนด “ผู้รับผิดชอบหลัก” ต่อการจัดการความเสี่ยงสาธารณะจากงานก่อสร้างอย่างครบวงจร

จากการทำแผนที่อำนาจ (Authority mapping) พบว่า หน่วยงานแต่ละแห่งมีอำนาจบางส่วนที่สามารถใช้เพื่อป้องกันความเสี่ยงได้ แต่ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดให้หน่วยงานใดมีหน้าที่ต้องประเมินภาพรวมของความเสี่ยงต่อผู้ใช้พื้นที่สาธารณะโดยตรง โครงสร้างเช่นนี้สอดคล้องกับข้อสังเกตในวรรณกรรมด้านการกำกับความเสี่ยงที่ชี้ว่า การกระจัดกระจายของอำนาจโดยปราศจากการกำหนดความรับผิดที่ชัดเจนก่อให้เกิดช่องว่างความรับผิด (Accountability gap) และลดประสิทธิภาพของการกำกับเชิงป้องกัน (OECD, 2010; OECD, 2014)

2. การขาดหน้าที่เชิงป้องกันที่ผูกพันรัฐอย่างชัดเจน

ผลการวิเคราะห์ในมิติหน้าที่เชิงป้องกัน (Preventive duties) พบว่า กฎหมายไทยยังไม่กำหนดให้รัฐมีหน้าที่เชิงบังคับในการประเมินและจัดการความเสี่ยงสาธารณะจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ แม้กฎหมายจะกำหนดมาตรฐานทางเทคนิคด้านความปลอดภัยของเครื่องจักรและปั้นจั่นอย่างละเอียด แต่หน้าที่ดังกล่าวมุ่งคุ้มครองแรงงานเป็นหลัก และมิได้ขยายขอบเขตไปสู่การคุ้มครองประชาชนทั่วไปที่ใช้พื้นที่สาธารณะร่วมกับงานก่อสร้าง (กระทรวงแรงงาน, 2011; กระทรวงแรงงาน, 2021)

เมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล เช่น แนวปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและคู่มือกำกับความปลอดภัยของสหราชอาณาจักร จะเห็นได้ว่าระบบกฎหมายในต่างประเทศให้ความสำคัญกับการกำหนดหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโครงการอย่างชัดเจน ทั้งในด้านการจัดทำการประเมินความเสี่ยง การจัดทำแผนฉุกเฉิน และการติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง (ILO, 1992; HSE, 2015) ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนช่องว่างเชิง

โครงสร้างของกฎหมายไทยในการเปลี่ยนอำนาจเชิงดุลพินิจให้กลายเป็นหน้าที่เชิงบังคับเมื่อมีความเสี่ยงสูง

3. ปัญหามาตรฐานการตัดสินใจและการใช้ดุลพินิจเชิงป้องกัน

ผลการวิเคราะห์เอกสารยังพบว่า การใช้ดุลพินิจของรัฐในการกำกับงานก่อสร้างขนาดใหญ่ขาดมาตรฐานการตัดสินใจเชิงความปลอดภัยที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดเกณฑ์ว่าเมื่อใดความเสี่ยงอยู่ในระดับที่รัฐ “ต้อง” ใช้อำนาจสั่งการหรือสั่งหยุดการก่อสร้าง การไม่มีเกณฑ์ระดับความเสี่ยง (Risk threshold) ทำให้การตัดสินใจเชิงป้องกันขึ้นอยู่กับการประเมินของเจ้าหน้าที่เป็นรายกรณี และยากต่อการตรวจสอบย้อนหลังตามหลักกฎหมายปกครอง (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2549; ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2567)

ในเชิงทฤษฎีการกำกับความเสี่ยง วรรณกรรมชี้ว่าการกำกับที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยมาตรฐานที่ตอบสนองต่อระดับความเสี่ยงอย่างยืดหยุ่น แต่ในขณะเดียวกันต้องมีหลักเกณฑ์ที่ตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการใช้ดุลพินิจโดยพลการหรือการละเลยหน้าที่ (Baldwin & Black, 2010) ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายไทยยังไม่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความยืดหยุ่นกับความตรวจสอบได้ในบริบทของงานก่อสร้างที่มีความเสี่ยงสูง

4. ข้อจำกัดของกลไกความโปร่งใสและการตรวจสอบ

ในมิติของความโปร่งใสและการตรวจสอบ ผลการวิจัยพบว่า แม้กฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสาธารณะและมาตรการความปลอดภัย แต่กลไกดังกล่าวยังเป็นลักษณะเชิงรับ กล่าวคือ ต้องอาศัยการร้องขอเป็นรายกรณี และไม่มีระบบการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกเกี่ยวกับความเสี่ยงจากงานก่อสร้างที่อาจกระทบต่อผู้ใช้พื้นที่สาธารณะโดยตรง (พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540)

การขาดการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกทำให้ประชาชนไม่สามารถมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังความเสี่ยงหรือกดดันให้รัฐใช้อำนาจเชิงป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งขัดกับแนวคิดธรรมาภิบาลผู้กำกับดูแลที่เน้นความโปร่งใสและการตรวจสอบจากภายนอกเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความเสี่ยงสาธารณะ (OECD, 2012; OECD, 2014)

5. ผลกระทบต่อสิทธิความปลอดภัยสาธารณะและความเชื่อมั่นต่อรัฐ

จากการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ในทุกมิติ พบว่า ช่องว่างเชิงโครงสร้างของอำนาจและหน้าที่เชิงป้องกันของรัฐส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิในความปลอดภัยของประชาชน และ

บั่นทอนความเชื่อมั่นของสังคมต่อบทบาทของรัฐในการคุ้มครองสาธารณะ ความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่จึงถูกผลักให้เป็นภาระที่ประชาชนต้องแบกรับโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ผลการวิจัยยืนยันว่า ปัญหาดังกล่าวไม่อาจอธิบายหรือแก้ไขได้ด้วยการเพิ่มโทษหรือความรับผิดหลังเกิดเหตุเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องอาศัยการออกแบบกรอบกฎหมายมหาชนใหม่ที่ทำให้อำนาจเชิงป้องกันของรัฐถูกแปรสภาพเป็นหน้าที่เชิงบังคับที่มีมาตรฐานการตัดสินใจชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ อันจะเป็นฐานสำคัญของการยกระดับระบบการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะในระยะยาว

เมื่อเปรียบเทียบแนวทางการควบคุมดุลพินิจของรัฐในการจัดการความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ในต่างประเทศสะท้อนให้เห็นแนวโน้มร่วมที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนบทบาทของรัฐจากผู้ใช้อำนาจเชิงดุลพินิจไปสู่ผู้มีหน้าที่เชิงป้องกันที่ตรวจสอบได้ ภายใต้กรอบการกำกับตามระดับความเสี่ยง องค์กรระหว่างประเทศอย่าง OECD และ ILO เน้นให้รัฐมีบทบาทเชิงรุกในการประเมินและป้องกันความเสี่ยงล่วงหน้า ขณะที่กรณีศึกษาของสหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นการกำหนดหน่วยงานกำกับหลักที่มีอำนาจและหน้าที่ชัดเจน การผูกการใช้อำนาจเข้ากับมาตรฐานการตัดสินใจเชิงความเสี่ยง และการกำหนดหน้าที่เชิงบังคับที่ทำให้การไม่ใช้อำนาจของรัฐสามารถถูกตรวจสอบได้ในเชิงกฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับบริบทไทย พบว่ากฎหมายไทยยังขาดการจัดวางโครงสร้างดังกล่าว โดยเฉพาะการแปรอำนาจเชิงป้องกันให้เป็นหน้าที่ที่มีผลผูกพันและตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ บทเรียนจากต่างประเทศจึงชี้ว่าการปฏิรูปกฎหมายไทยควรมุ่งปรับความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดของรัฐในการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ มากกว่าการเพิ่มอำนาจหรือบทลงโทษเพียงอย่างเดียว

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในบทนี้มุ่งเชื่อมโยงข้อค้นพบจากการวิเคราะห์กฎหมายไทยและการเปรียบเทียบกับแนวทางต่างประเทศเข้ากับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามข้อ เพื่อประเมินความสอดคล้องของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิดทางกฎหมายมหาชนและงานวิชาการที่มีอยู่ดังนี้

1. การวิเคราะห์ขอบเขตอำนาจของรัฐในการป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่

ผลการวิจัย พบว่า กฎหมายไทยมิได้ขาดอำนาจของรัฐในการกำกับและป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ หากแต่มีลักษณะเป็นการให้อำนาจอย่างกระจัดกระจายอยู่ในหลายกฎหมายและหลายหน่วยงาน โดยไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักหรือกลไกบูรณาการอำนาจอย่างเป็นระบบ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่หนึ่ง และยืนยันสมมติฐานที่ว่าปัญหาเชิงโครงสร้างของกฎหมายไทยอยู่ที่ “การจัดวางอำนาจ” มากกว่าการขาดอำนาจโดยสิ้นเชิง

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานของ OECD (2010, 2014) ซึ่งชี้ว่า ระบบกำกับความเสี่ยงที่มีอำนาจกระจัดกระจายและขาดเจ้าภาพหลักมักนำไปสู่ช่องว่างในการคุ้มครองสาธารณะ และลดประสิทธิภาพของการกำกับเชิงป้องกัน ในทำนองเดียวกัน Baldwin และ Black (2010) ได้อธิบายว่า การกำกับตามระดับความเสี่ยงจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล หากโครงสร้างอำนาจไม่ถูกออกแบบให้ชัดเจนและเชื่อมโยงกับความรับผิดโดยตรง

2. การวิเคราะห์หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐในเชิงกฎหมายมหาชน

ในประเด็นวัตถุประสงค์ข้อที่สอง ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายไทยยังไม่กำหนด “หน้าที่เชิงป้องกัน” ของรัฐไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยงสาธารณะ การกำหนดมาตรการเชิงรุก และการใช้อำนาจสั่งหยุดเมื่อความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง อำนาจส่วนใหญ่ถูกออกแบบเป็นดุลพินิจที่รัฐอาจใช้หรือไม่ใช้ก็ได้ ซึ่งทำให้การไม่ใช้อำนาจเชิงป้องกันยากต่อการตรวจสอบในเชิงกฎหมาย

ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับแนวคิดภาระหน้าที่เชิงบวกของรัฐในกฎหมายมหาชนสมัยใหม่ ซึ่งงานของ OECD (2014) และ ILO (1992) ต่างเน้นย้ำว่า รัฐต้องมีหน้าที่เชิงรุกในการป้องกันอันตรายที่คาดหมายได้ โดยเฉพาะในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูงและประชาชนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ งานของ HSE (2015) ยังชี้ให้เห็นว่า การกำหนดหน้าที่เชิงบังคับในการประเมินและจัดการความเสี่ยงเป็นหัวใจสำคัญของระบบความปลอดภัยสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ

ในบริบทไทย ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับข้อสังเกตของวรเจตน์ ภาคีรัตน์ (2549) และชาญชัย แสวงศักดิ์ (2567) ที่ชี้ว่า การให้อำนาจดุลพินิจแก่ฝ่ายปกครองโดยไม่กำหนดกรอบ

หน้าที่และมาตรฐานการตัดสินใจที่ชัดเจน ย่อมก่อให้เกิดปัญหาการละเลยหน้าที่และความยากในการตรวจสอบการใช้อำนาจตามหลักกฎหมายมหาชน

3. การประเมินกลไกความโปร่งใส การตรวจสอบ และผลกระทบต่อสิทธิความปลอดภัยสาธารณะ

ในส่วนของวัตถุประสงค์ข้อที่สาม ผลการวิจัยพบว่า กลไกความโปร่งใสและการตรวจสอบในกฎหมายไทยยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะการขาดการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกเกี่ยวกับความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่และเหตุผลของการตัดสินใจเชิงป้องกันของรัฐ ส่งผลให้ประชาชนไม่สามารถมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังหรือใช้กลไกตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดธรรมาภิบาลด้านความปลอดภัย (Safety governance) ที่ OECD (2012) เสนอไว้ ซึ่งเน้นว่าความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเงื่อนไขสำคัญของการจัดการความเสี่ยงสาธารณะอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานศึกษาที่ชี้ว่าการขาดความโปร่งใสจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของสังคมต่อรัฐ และทำให้ความชอบธรรมของการใช้อำนาจรัฐลดลง แม้รัฐจะอ้างเหตุผลด้านประสิทธิภาพหรือเทคนิคก็ตาม (OECD, 2014)

4. ภาพรวมเชิงสังเคราะห์ของการอภิปรายผล

โดยสรุป ผลการวิจัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสามข้อ และสอดคล้องกับแนวโน้มงานวิชาการด้านกฎหมายมหาชนและการกำกับความเสี่ยงในระดับสากล กล่าวคือ ปัญหาหลักของระบบกฎหมายไทยในการป้องกันความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ไม่ได้อยู่ที่การขาดอำนาจ แต่เป็นการขาดการแปลงอำนาจให้เป็นหน้าที่เชิงป้องกันที่มีมาตรฐานการตัดสินใจ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ข้อค้นพบนี้ช่วยยืนยันสมมติฐานการวิจัย และปูพื้นฐานไปสู่ข้อเสนอเชิงกฎหมายและเชิงนโยบายในบทถัดไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โครงสร้างอำนาจของรัฐ หน้าที่เชิงป้องกันตามหลักกฎหมายมหาชน และเสนอแนวทางปรับปรุงกฎหมายและนโยบายเพื่อยกระดับการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากความเสี่ยงที่เกิดจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ประการแรก กฎหมายไทยมิได้ขาดอำนาจของรัฐในการกำกับ ดูแล และสั่งการเกี่ยวกับความปลอดภัยของงานก่อสร้างขนาดใหญ่ หากแต่มีลักษณะเป็นการให้อำนาจอย่างกระจัด

กระจายในหลายกฎหมายและหลายหน่วยงาน โดยขาดการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักและกลไกบูรณาการอำนาจเชิงป้องกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การจัดการความเสี่ยงสาธารณะเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่องและไม่สอดประสาน ประการที่สอง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กฎหมายไทยยังไม่กำหนด “หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐ” ไว้อย่างชัดเจนในเชิงบังคับ โดยเฉพาะหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยงล่วงหน้า การกำหนดมาตรการเชิงรุก และการใช้อำนาจสั่งหยุดหรือจำกัดกิจกรรมก่อสร้างเมื่อความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง อำนาจจำนวนมากจึงถูกออกแบบเป็นดุลพินิจที่รัฐอาจใช้หรือไม่ใช้ก็ได้ ซึ่งทำให้การไม่ใช้อำนาจเชิงป้องกันยากต่อการตรวจสอบตามหลักกฎหมายมหาชน ประการที่สาม การวิจัยพบว่า กลไกด้านความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล และการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐยังมีข้อจำกัดอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการขาดการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกเกี่ยวกับความเสี่ยงจากงานก่อสร้างและเหตุผลของการตัดสินใจเชิงป้องกัน ส่งผลกระทบต่อสิทธิในความปลอดภัยของประชาชน และบั่นทอนความเชื่อมั่นต่อบทบาทของรัฐในการคุ้มครองสาธารณะ โดยสรุป ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานของการวิจัยว่า ปัญหาหลักของระบบกฎหมายไทยมิได้อยู่ที่การขาดอำนาจ หากแต่อยู่ที่การขาดการแปลงอำนาจให้เป็นหน้าที่เชิงป้องกันที่มีมาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามหลักกฎหมายมหาชน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงกฎหมายและเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้ 1. ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้กำหนด “หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐ” ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะหน้าที่ในการประเมินความเสี่ยงสาธารณะจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ การกำหนดมาตรการลดความเสี่ยง และการใช้อำนาจสั่งหยุดหรือจำกัดกิจกรรมเมื่อความเสี่ยงเกินระดับที่ยอมรับได้ เพื่อเปลี่ยนอำนาจเชิงดุลพินิจให้เป็นหน้าที่เชิงบังคับในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง 2. ควรพัฒนามาตรฐานการตัดสินใจเชิงความปลอดภัย (risk-based decision standards) ที่ชัดเจนและตรวจสอบได้ เพื่อใช้เป็นกรอบในการใช้อำนาจของหน่วยงานรัฐ ลดการพึ่งพาการตัดสินใจเฉพาะหน้าของเจ้าหน้าที่ และเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบการใช้อำนาจหรือการไม่ใช้อำนาจในเชิงกฎหมาย 3. ควรเสริมสร้างกลไกความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเชิงรุกเกี่ยวกับความเสี่ยงจากงานก่อสร้างขนาดใหญ่ มาตรการความปลอดภัย และเหตุผลของการตัดสินใจของรัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในหลายระดับ ได้แก่ 1. ในระดับเชิงนโยบาย ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นฐานข้อมูลในการออกแบบหรือปรับปรุงกฎหมาย

และนโยบายด้านการควบคุมงานก่อสร้างและความปลอดภัยสาธารณะ โดยเน้นการป้องกันความเสี่ยงก่อนเกิดเหตุในระดับการบริหารราชการ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานการตัดสินใจและแนวปฏิบัติของหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับงานก่อสร้าง เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปอย่างสอดคล้องกับหลักกฎหมายมหาชน 2. ในระดับวิชาการ งานวิจัยนี้ช่วยเติมเต็มช่องว่างของการศึกษากฎหมายมหาชนไทยในประเด็น “หน้าที่เชิงป้องกันของรัฐ” และสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนางานวิจัยเชิงลึกต่อไป **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** การวิจัยครั้งต่อไปอาจขยายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ 1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบเชิงลึกกับประเทศใดประเทศหนึ่ง เพื่อวิเคราะห์กลไกการกำกับความเสี่ยงจากงานก่อสร้างในเชิงสถาบันและเชิงปฏิบัติ 2. ควรศึกษาความรับผิดทางกฎหมายของรัฐและเจ้าหน้าที่กรณีการไม่ใช้อำนาจเชิงป้องกันหรือการละเลยหน้าที่ในการคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ 3. อาจต่อยอดงานวิจัยในรูปแบบสหวิทยาการ โดยผสานกฎหมายกับวิศวกรรมความปลอดภัยหรือการบริหารความเสี่ยง เพื่อพัฒนากรอบกำกับความเสี่ยงที่เหมาะสมกับบริบทไทยอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2567). *คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). วิญญูชน.

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2547). *หลักการพื้นฐานของกฎหมายปกครองและการกระทำทางปกครอง.* สำนักพิมพ์นิติราษฎร์.

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2554). *กฎหมายปกครอง ภาคทั่วไป.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติราษฎร์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2533). พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533. จาก https://www.mol.go.th

_____. (2539). *พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539.* จาก https://www.dsi.go.th

_____. (2540). พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540. จาก https://www.oic.go.th

Bovens, M., Goodin, R. E., & Schillemans, T. (Eds.). (2014). *The Oxford handbook of public accountability*. Oxford University Press.

Chandoevwit, W. (2006). Policy challenges for social security for private employees. *TDRI Quarterly Review,* 21(4), 3–9.

Chandoevwit, W. (2006). *Social security systems in Thailand.* Thailand Development Research Institute.

Craig, P. (2018). *Administrative law (8th ed.).* Sweet & Maxwell.

Galligan, D. J. (1986). *Discretionary powers: A legal study of official discretion.* Oxford University Press.

International Labour Organization. (2021). *Principles of good governance in social security.* https://www.ilo.org

International Social Security Association. (2008). *Financial governance and risk management of social security institutions (Technical Report No. 15).* https://www.issa.int

International Social Security Association. (2019). *ISSA guidelines on investment of social security funds.* https://www.issa.int

Ministry of Labour. (1990). *Social Security Act, B.E. 2533 (1990) (Unofficial translation).* https://www.mol.go.th

OECD. (2016). OECD core principles of private pension regulation. https://www.oecd.org

_____. (2016). *OECD pensions outlook 2016*. OECD Publishing.

Phijaisanit, E. (2011). Thai social security pension fund: An analysis of sustainability and inter-generational fairness. *Asian-Pacific Economic Literature,* 18(2), 32–44.

Wade, H. W. R., & Forsyth, C. F. (2014). *Administrative law (11th ed.).* Oxford University Press.

World Bank. (2021). *Towards social protection 4.0: An assessment of Thailand's social protection and labor market systems*. https://documents.worldbank.org

การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2*

THE ADMINISTRATION OF THE SCHOOL LUNCH PROGRAM IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุวรรณา เข็มแปร[1], สมเดช สาวันดี[2] และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา[3]

Suwanna Khampare[1], Somdet Sawandee[2] and Suttisak Kaewjinda[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: kwanjai251234@gmail.com

วันที่รับบทความ : 31 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 31 March 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานะ 3) ศึกษาแนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80

Citation:

* สุวรรณา เข็มแปร, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2569). การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 508-521.

Suwanna Khampare, Somdet Sawandee and Suttisak Kaewjinda. (2026). The Administration Of The School Lunch Program In Schools Under The Jurisdiction Of The Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 508-521.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

– 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานะ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านโภชนาการ ด้านสุขาภิบาล และด้านการเงินและงบประมาณ

คำสำคัญ: การบริหาร, อาหารกลางวัน, โรงเรียน

Abstract

This research aims to 1) study the administration of the school lunch program in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, and 2) compare the level of opinions of stakeholders regarding the administration of the school lunch program in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, educational level, and status. 3) To study the management guidelines of the school lunch program in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. The sample group used in this research consisted of 378 school administrators and teachers. The research instruments used were a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.88, and structured interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall management of the school lunch program in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the management of the school lunch program in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2, categorized by age, educational level, and status, showed no significant differences overall or in specific aspects.

3. The guidelines for managing the school lunch program in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 2 include aspects of administration, nutrition, sanitation, and finance and budget.

Keywords: Administration, Lunch, School

บทนำ

นับตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา โลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างเต็มรูปแบบ การเปิดเสรีทางการค้าและการเคลื่อนย้ายทุนที่รวดเร็ว ทำให้ระบบเศรษฐกิจของแต่ละประเทศเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด ภาคการผลิตทั่วโลกต้องเผชิญกับการแข่งขันด้านต้นทุนแรงงานอย่างเข้มข้น หลายประเทศ โดยเฉพาะประเทศพัฒนาแล้ว ได้ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศกำลังพัฒนาเพื่อแสวงหาแรงงานราคาถูก ส่งผลให้แรงงานไร้ทักษะในประเทศพัฒนาแล้วประสบปัญหาค่าจ้างต่ำหรือถูกเลิกจ้าง ซึ่งนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำที่ขยายตัวระหว่างแรงงานทักษะต่ำกับแรงงานทักษะสูง (Jaumotte, Lall & Papageorgiou, 2008) นอกจากนี้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติ ยังส่งผลต่อโครงสร้างตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะเฉพาะด้านมากขึ้น แรงงานที่ไม่สามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีได้จึงถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร หรือถูกโยกย้ายไปสู่งานที่มีค่าจ้างต่ำลง ผลกระทบเหล่านี้ส่งผลให้ความเหลื่อมล้ำทางรายได้และโอกาสภายในประเทศทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น (Perera-Tallo, 2017)

แม้โครงการอาหารกลางวันจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาโภชนาการ สุขภาพ และพัฒนาการทางร่างกายของเด็ก แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าการดำเนินโครงการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น การเบิกจ่ายงบประมาณที่ล่าช้า ซึ่งกระทบต่อการจัดซื้อ

วัตถุดิบและความต่อเนื่องของการจัดอาหาร งบประมาณต่อหัวไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับต้นทุนค่าอาหารที่แท้จริง ขาดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหรือชุมชนท้องถิ่นในการตรวจสอบและสนับสนุนโครงการ รวมถึงการขาดระบบจัดการข้อมูลโภชนาการอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงคุณภาพอาหารให้เหมาะสมกับวัยของเด็ก อีกทั้งยังมีปัญหาเรื่องความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและการขาดแคลนนักโภชนาการประจำโรงเรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพและความหลากหลายของมื้ออาหาร (ประชาไท, 2567)

ปัญหาเหล่านี้ ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อสุขภาพของเด็กในระยะสั้น แต่ยังอาจบั่นทอนพัฒนาการทางกาย สมอง และโอกาสทางการศึกษาในระยะยาว ซึ่งเป็นการขัดแย้งกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาโครงการอาหารกลางวันจึงจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในเชิงระบบและเชิงปฏิบัติ เช่น การเร่งรัดกระบวนการจัดสรรงบประมาณ การปรับสูตรคำนวณงบประมาณให้สะท้อนต้นทุนที่แท้จริง การใช้ข้อมูลโภชนาการอย่างเป็นระบบ การสร้างกลไกมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ตลอดจนการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้โครงการอาหารกลางวันสามารถสนับสนุนภารกิจด้านการศึกษาของชาติได้อย่างแท้จริง

จากความสำคัญของประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยมุ่งเน้นศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันนักเรียน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และสถานะ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้บริหาร จำนวน 138 คน และครู จำนวน 1,245 คน ผู้ปกครอง จำนวน 23,582 คน รวมเป็น 24,965 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 378 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นในการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียน จำนวน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2) เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3) แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4) บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

5) ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

6) ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา และสถานะ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม อายุ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และสถานะโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขาภิบาล รองลงมา คือ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหาร ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโภชนาการ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และสถานะ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านโภชนาการ 3) ด้านสุขาภิบาล 4) ด้านการเงินและงบประมาณ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสุขาภิบาล รองลงมาคือ ด้านการเงินและงบประมาณ ด้านการบริหาร ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านโภชนาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในสังกัดมีความตระหนักถึงความสำคัญของสวัสดิการนักเรียนและการปฏิบัติตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ซึ่ง ด้านสุขาภิบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดกับความสะอาดและความปลอดภัยของอาหารเพื่อป้องกันโรคทางเดินอาหารในเด็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ บุญเรือง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านท่าสะตือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านสุขาภิบาลและคุณภาพอาหารในระดับมากที่สุด ขณะที่ ด้านโภชนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านบุคลากรที่ขาดความรู้เฉพาะทางด้านโภชนาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิภัทร เผาะสูงเนิน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกช่วงวัยต่างรับรู้ถึงนโยบายและมาตรฐานการดำเนินงานที่เป็นระบบเดียวกันจากส่วนกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ศรีสุวรรณ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ทำการศึกษา การประเมินผลโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นในการประเมินโครงการ

2.2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันมีการกำหนดคู่มือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน (Manual) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทหน้าที่ได้ตรงกันโดยไม่ขึ้นกับระดับการศึกษา

2.3 จำแนกตามสถานะ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากทั้งผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบต่างมองเห็นสภาพปัญหาและเป้าหมายเดียวกันคือประโยชน์สูงสุดของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ บุญรัง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาจร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาแม่นาจร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

3.1 ด้านการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการบริหาร ได้แก่ 1) ควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินโครงการอาหารกลางวันให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2) ควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการอาหารกลางวัน โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ควรวางแผนการดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของนักเรียน 4) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนในการบริหารและพัฒนาโครงการ 5) ควรจัดระบบการสื่อสาร การประสานงาน และการรายงานผลการดำเนินงานภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 6) ควรนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการ

ดำเนินงานโครงการอาหารกลางวันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา 7) ควรพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการอาหารกลางวันให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การมีนโยบายชัดเจนและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายเป็นกุญแจสำคัญ

3.2 ด้านโภชนาการ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านโภชนาการ ได้แก่ 1) ควรจัดเมนูอาหารกลางวันตามหลักเกณฑ์โครงการ Thai School Lunch ให้เหมาะสมกับช่วงวัยและความต้องการทางโภชนาการของนักเรียน 2) ควรคำนวณและควบคุมคุณค่าทางโภชนาการของอาหารให้ครบถ้วนตามเกณฑ์พลังงาน โปรตีน ไขมัน วิตามิน และเกลือแร่ 3) ควรส่งเสริมการใช้วัตถุดิบที่มีคุณภาพ สด สะอาด และปลอดภัย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและความเหมาะสมกับงบประมาณ 4) ควรปรับเมนูอาหารให้หลากหลาย ลดความจำเจ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทของชุมชน 5) ควรบูรณาการความรู้ด้านโภชนาการในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริม เพื่อสร้างนิสัยการบริโภคที่ถูกต้อง 6) ควรเฝ้าระวังและติดตามภาวะโภชนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันภาวะทุพโภชนาการและภาวะโภชนาการเกิน 7) ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสาธารณสุขหรือผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ เพื่อให้คำแนะนำและสนับสนุนการจัดอาหารกลางวัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การใช้ระบบ Thai School Lunch ช่วยให้การวางแผนเมนูมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักโภชนาการมากขึ้น

3.3 ด้านสุขาภิบาล จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านสุขาภิบาล ได้แก่ 1) ควรจัดให้มีมาตรการควบคุมสุขาภิบาลอาหารตามมาตรฐานกรมอนามัยอย่างเคร่งครัดในทุกขั้นตอน 2) ควรควบคุมความสะอาดและความปลอดภัยในการรับ เก็บรักษา และเตรียมวัตถุดิบอาหาร 3) ควรดูแลกระบวนการปรุงและประกอบอาหารให้ถูกสุขลักษณะ โดยคำนึงถึงสุขวิทยาส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 4) ควรจัดสภาพแวดล้อมของโรงครัว โรงอาหาร และภาชนะอุปกรณ์ให้สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมต่อการใช้งาน 5) ควรจัดระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย และการป้องกันศัตรูพืชในบริเวณโรงอาหารอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ควรตรวจสอบและประเมินมาตรฐานสุขาภิบาลอาหารเป็นระยะเพื่อป้องกันการปนเปื้อนและการเกิดโรคจากอาหาร 7) ควรให้ความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกด้าน

สุขาภิบาลแก่ครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยอาหาร ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การรักษามาตรฐานกรมอนามัยช่วยลดภาวะเสี่ยงด้านสุขภาพ

3.4 ด้านการเงินและงบประมาณ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการเงินและงบประมาณ ได้แก่ 1) ควรวางแผนการใช้งบประมาณโครงการอาหารกลางวันให้สอดคล้องกับอัตราเงินอุดหนุนที่ได้รับและจำนวนนักเรียน 2) ควรดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างวัตถุดิบและอุปกรณ์ตามระเบียบการเงินการคลังของรัฐอย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ 3) ควรจัดทำบัญชีรายรับ–รายจ่ายของโครงการอาหารกลางวันอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 4) ควรควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน 5) ควรรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อผู้บริหาร คณะกรรมการ และหน่วยงานต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ 6) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณจากคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 7) ควรนำผลการประเมินการใช้งบประมาณมาใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณของโครงการในปีต่อไป ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความโปร่งใสและการระดมทรัพยากรช่วยแก้ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ตันตยกุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันนักเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ในเรื่องหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับงานของ สุทธิภัทร เผาะสูงเนิน (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ที่เสนอให้มีการระดมทรัพยากรจากภาคเอกชนและชุมชนเพื่อสมทบทุนค่าอาหารกลางวันในกรณีโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งจะช่วยสร้างความคุ้มค่าตามที่ Drake, L. et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุน-ประโยชน์ของโครงการอาหารกลางวันในประเทศกำลังพัฒนา ผลการวิจัยพบว่าโครงการนี้ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและสังคมสูงในระยะยาว โดยช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลดอัตราการขาดเรียน และสนับสนุนสุขภาพเด็ก ผลการวิเคราะห์ต้นทุน-ประโยชน์ (Benefit-Cost Ratio) อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะในกลุ่มเด็กหญิงและครอบครัวยากจน นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านอาหารของครอบครัวและส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและสถานะ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารงานโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการบริหาร ด้านโภชนาการ ด้านสุขาภิบาล และด้านการเงินและงบประมาณ **ข้อเสนอแนะ** 1. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงการบริหารงานโครงการอาหารกลางวัน 2. ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับ ในการปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละปีการศึกษา 3. ควรบูรณาการโครงการอาหารกลางวันเข้ากับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องและการมีสุขภาวะที่ดีอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ประชาไท. (2567). *รายงานพิเศษ: โครงการอาหารกลางวันกับความเหลื่อมล้ำ.* กรุงเทพฯ: ประชาไท.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2568). *รายงานข้อมูลประชากรและโรงเรียน.* สระบุรี: สพป.สระบุรี เขต 2.

สุทธิภัทร เผาะสูงเนิน. (2567). สภาพปัญหาการบริหารจัดการโครงการอาหารกลางวันของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์,* 4(3), 470–480.

Jaumotte, F., Lall, S., & Papageorgiou, C. (2008). *Rising income inequality: Technology, or trade and financial globalization?* (IMF Working Paper No. 08/185). Washington, DC: International Monetary Fund.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

Perera-Tallo, F. (2017). Technology and inequality: The role of digital transformation. *Economic Studies Journal,* 65(2), 187–205.

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดีย ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*

POLITICAL PARTICIPATION OF CITIZENS THROUGH SOCIAL MEDIA IN BANG PHLI DISTRICT, SAMUT PRAKAN PROVINCE

มนัสชนะพล คงน้ำจีด[1] และ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร[2]

Manatchanapol Khongnamjuad[1] and Chanchai Chitlaoarporn[2]

[1-2]บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

[1-2]Student of Master of Political Science Program, Siam University, Thailand

Corresponding Author's Email: polscisiam@gmail.com

วันที่รับบทความ : 29 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 5 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 7 พฤษภาคม 2569

Received 29 April 2026; Revised 5 May 2026; Accepted 7 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารูปแบบการใช้โซเชียลมีเดียของพรรคการเมืองในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา ประชากร คือ นักการเมืองท้องถิ่น สมาชิกพรรคการเมือง และประชาชนในพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ร่วมกับการสุ่มแบบลูกโซ่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างและการสังเกตการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงธีม

Citation:

* มนัสชนะพล คงน้ำจีด และ ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร. (2569). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 522-536.

Manatchanapol Khongnamjuad and Chanchai Chitlaoarporn. (2026). Political Participation Of Citizens Through Social Media In Bang Phli District, Samut Prakan Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 522-536.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัย พบว่า 1) พรรคการเมืองและนักการเมืองท้องถิ่นมีการใช้โซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสารทางการเมือง โดยมีรูปแบบสำคัญ ได้แก่ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและนโยบาย การนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น วิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก และการถ่ายทอดสด รวมถึงการสื่อสารแบบสองทางและการใช้กลยุทธ์เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 2) ประชาชนมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านโซเชียลมีเดียในหลายระดับ ตั้งแต่การติดตามข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การแชร์ข้อมูล ไปจนถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองออนไลน์และการมีปฏิสัมพันธ์กับพรรคการเมืองและหน่วยงานรัฐ อย่างไรก็ตาม ระดับและคุณภาพของการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ทักษะการรู้เท่าทันสื่อของประชาชน และระดับการตอบสนองของพรรคการเมืองและหน่วยงานรัฐ

คำสำคัญ: โซเชียลมีเดีย, พลเมืองดิจิทัล, อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

This study aimed to: (1) examine the patterns of social media use by political parties in Bang Phli District, Samut Prakan Province, and (2) investigate political participation of citizens through social media in the same area. This study employs a qualitative research approach using a phenomenological methodology. The population includes local politicians, political party members, and residents in Bang Phli District, Samut Prakan Province. The sample consists of 15 key informants selected through purposive sampling combined with snowball sampling. Data collection tools include semi-structured interviews and observation. Data were analyzed using content analysis and thematic analysis.

The results revealed that: (1) political parties and local politicians primarily use social media as a key tool for political communication. The main patterns include disseminating information and policy messages, presenting content in diverse formats such as short videos, infographics, and live streaming, as well as engaging in two-way communication and employing strategies to encourage public participation; and (2) citizens participate in politics through social media at multiple levels, ranging from following news, expressing opinions,

and sharing information to engaging in online political activities and interacting with political parties and government agencies. However, the level and quality of participation depend on key factors, including citizens' media literacy and the responsiveness of political parties and government agencies.

Keywords: Social media, digital citizenship, Bang Phli District, Samut Prakan Province

บทนำ

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเผชิญความท้าทายในการดึงดูดและสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน โดยการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ตได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสื่อสารทางการเมือง โดยเฉพาะโซเชียลมีเดียซึ่งเป็นพื้นที่เปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล แสดงความคิดเห็น และมีปฏิสัมพันธ์ทางการเมืองได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ส่งผลให้ระดับการมีส่วนร่วมของสาธารณชนเพิ่มสูงขึ้น และมีบทบาทในการส่งเสริมกระบวนการประชาธิปไตยและการพัฒนาทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ (Alodat et al., 2023)

ในบริบทของประเทศไทย โซเชียลมีเดียได้กลายเป็นเวทีทางการเมืองที่สำคัญ โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2563–2565 ที่เกิดการเคลื่อนไหวทางการเมืองของประชาชนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, TikTok และ YouTube ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ระดมความคิดเห็น และจัดกิจกรรมทางการเมืองในลักษณะเครือข่ายแบบกระจายศูนย์ สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสื่อดิจิทัลในการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม ตรวจสอบ และต่อรองอำนาจกับรัฐได้มากขึ้น (กนกรัตน์ เลิศชูสกุล, 2567; สุรศักดิ์ ศรีธรรมกุล & นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์, 2568)

นอกจากนี้ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2566 ยังสะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของโซเชียลมีเดียอย่างเด่นชัด โดยพรรคการเมืองต่าง ๆ โดยเฉพาะพรรคก้าวไกล ได้ใช้กลยุทธ์การสื่อสารดิจิทัลในการนำเสนอนโยบายและสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดรูปแบบ "การเมืองแบบเครือข่าย" ที่เชื่อมโยงพรรคกับประชาชนโดยตรง และทำให้การมีส่วนร่วมทางการเมืองขยายจากการเลือกตั้งไปสู่การติดตาม ตรวจสอบ และเคลื่อนไหวทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง (BBC News, 2023; Mossberger et al., 2007)

อย่างไรก็ตาม ในระดับพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบทอย่างอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แม้โซเชียลมีเดียจะเป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสารทางการเมืองและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มวัยแรงงานและเยาวชนที่เข้าถึงเทคโนโลยีได้ดี แต่ยังคงมีข้อจำกัดในบางกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุ หรือผู้ที่เข้าถึงเทคโนโลยีได้จำกัด รวมถึงปัญหาข่าวปลอมที่ส่งผลต่อการรับรู้ทางการเมือง ดังนั้น การศึกษาโซเชียลมีเดียกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในพื้นที่ดังกล่าวจึงมีความสำคัญ เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2566; บ้านเมือง, 2566)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้โซเชียลมีเดียของพรรคการเมืองในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (Political Participation) นับเป็นแกนกลางของการอธิบายพลวัตในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งอธิบายรูปแบบพฤติกรรมและกิจกรรมของพลเมืองที่มีเจตนาในการส่งอิทธิพลต่อกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะและการตัดสินใจของรัฐ Tilly (1995) เสนอว่าการมีส่วนร่วมดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่กิจกรรมเชิงสถาบัน เช่น การเลือกตั้ง ไปจนถึงกิจกรรมเชิงไม่เป็นทางการ เช่น การประท้วงและการเคลื่อนไหวทางสังคม ขณะที่ Fox (2014) เน้นย้ำมิติของ “ความสมัครใจ” ในฐานะเงื่อนไขสำคัญที่แยกการมีส่วนร่วมของพลเมืองออกจากบทบาทของนักการเมืองอาชีพ ด้าน Norris (2002) ได้ขยายขอบเขตแนวคิดให้ครอบคลุมการมีส่วนร่วมในภาคประชาสังคมซึ่งมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในระดับสังคม นอกจากนี้ Barnes (1979) และ Van Deth (2001) ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะพหุมิติของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ทั้งในฐานะ “เครื่องมือ” (instrumental) เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์เชิงนโยบาย และในฐานะ “การแสดงออก” (expressive)

ซึ่งสะท้อนอัตลักษณ์และค่านิยมของพลเมือง อันสอดคล้องกับพัฒนาการของรัฐสมัยใหม่ที่เปิดพื้นที่ให้กลุ่มผลประโยชน์และภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น

ดังนั้น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเป็นปรากฏการณ์เชิงพหุมิติที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง จากรูปแบบเชิงสถาบันไปสู่รูปแบบเชิงเครือข่ายและไม่เป็นทางการ โดยมีนัยสำคัญต่อการเสริมสร้างความชอบธรรม (legitimacy) และประสิทธิผล (effectiveness) ของระบอบประชาธิปไตยในบริบทสังคมร่วมสมัย

2. แนวคิดพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)

แนวคิดพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) สะท้อนการปรับตัวของบทบาทพลเมืองภายใต้บริบทของสังคมเครือข่าย (network society) โดย Mossberger et al. (2007) ให้นิยามว่าพลเมืองดิจิทัลคือบุคคลที่มีความสามารถในการเข้าถึง ใช้ และประเมินเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในระบอบประชาธิปไตย ขณะที่ Dahlgren (2014) เสนอว่าพื้นที่สาธารณะได้ขยายตัวสู่พื้นที่ดิจิทัล ส่งผลให้เกิด “สาธารณะเชิงเครือข่าย” (networked public sphere) ซึ่งเอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบใหม่ ในเชิงเนื้อหา แนวคิดพลเมืองดิจิทัลครอบคลุมทั้งมิติของทักษะ (digital literacy) จริยธรรม (digital ethics) และการรู้เท่าทันสื่อ (media literacy) ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม Ragnedda (2013) ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง เช่น ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี (digital divide) ซึ่งอาจส่งผลให้การมีส่วนร่วมทางดิจิทัลไม่กระจายตัวอย่างเท่าเทียม

ดังนั้น พลเมืองดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการมีส่วนร่วมทางการเมืองในยุคดิจิทัล โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือการพัฒนาทักษะและจริยธรรมในการใช้สื่อ ควบคู่กับการลดความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี เพื่อให้การมีส่วนร่วมมีลักษณะครอบคลุมและยั่งยืน

3. แนวคิดการสื่อสารทางการเมืองดิจิทัล (Digital Political Communication)

การสื่อสารทางการเมืองดิจิทัลเป็นกรอบแนวคิดที่อธิบายการเปลี่ยนผ่านจากระบบการสื่อสารแบบศูนย์กลาง (centralized communication) ไปสู่ระบบการสื่อสารแบบกระจายศูนย์ (decentralized communication) Loader (2011) ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนทั่วไปสามารถเป็นทั้ง “ผู้ผลิต” และ “ผู้เผยแพร่” เนื้อหาทางการเมืองได้ในเวลาเดียวกัน ขณะที่ Bennett & Segerberg (2012) เสนอแนวคิดการเคลื่อนไหวแบบเชื่อมโยง (connective action) ซึ่งอธิบายรูปแบบการรวมตัวทางการเมืองที่อาศัยเครือข่ายดิจิทัลมากกว่าการจัดตั้งเชิงองค์กรแบบดั้งเดิม ทั้งนี้ การสื่อสารทางการเมือง

ดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวาระสาธารณะ (agenda setting) การสร้างกรอบความหมาย (framing) และการระดมทรัพยากรทางการเมือง (mobilization) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ปัญหาข่าวบิดเบือน (misinformation/disinformation) และปรากฏการณ์ห้องสะท้อนเสียง (echo chamber) ซึ่งอาจบั่นทอนคุณภาพของการอภิปรายสาธารณะ

ดังนั้น การสื่อสารทางการเมืองดิจิทัลเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างรัฐกับประชาชน โดยเพิ่มศักยภาพในการมีส่วนร่วม แต่ในขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายใหม่ต่อคุณภาพของประชาธิปไตย

4. แนวคิดรูปแบบการใช้สื่อโซเชียลมีเดียในระบบการเมือง

สื่อโซเชียลมีเดียในฐานะโครงสร้างพื้นฐานของการสื่อสารร่วมสมัย ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง จากการสื่อสารทางเดียว (one-way communication) ไปสู่การสื่อสารแบบสองทางและหลายทิศทาง (interactive and multi-directional commu nication) Chadwick (2017) อธิบายปรากฏการณ์นี้ผ่านแนวคิดระบบสื่อแบบผสมผสาน (hybrid media system) ซึ่งผสานสื่อดั้งเดิมกับสื่อดิจิทัลเข้าด้วยกัน ในเชิงปฏิบัติ Bennett & Segerberg (2012) ได้จำแนกรูปแบบการใช้โซเชียลมีเดียออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (information dissemination) (2) การสร้างปฏิสัมพันธ์และการมีส่วนร่วม (engagement) และ (3) การระดมเครือข่ายและการเคลื่อนไหว (mobilization) ซึ่งสะท้อนบทบาทของโซเชียลมีเดียในฐานะทั้ง “พื้นที่สาธารณะ” และ “เครื่องมือทางการเมือง”

สรุปได้ว่า โซเชียลมีเดียได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการขยายขอบเขตและความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเอื้อให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างพลเมืองในลักษณะเครือข่ายที่ยืดหยุ่นและรวดเร็ว

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บทบาทของโซเชียลมีเดียในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงปัจเจกที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างบูรณาการ โดยผลการศึกษาที่น่าสนใจดังนี้

วัชรพงศ์ หงส์สูง และคณะ (2566) ศึกษา สื่อสังคมออนไลน์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนไทย พบว่า สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ

ประชาชนไทย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแสดงออกทางการเมืองมากขึ้นผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น Facebook, Twitter และ TikTok ส่งผลให้เกิดความตื่นตัวทางการเมืองเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม การใช้สื่อจำเป็นต้องอาศัยวิจารณญาณในการรับและส่งต่อข้อมูลเพื่อลดความขัดแย้งในสังคม

พระณัฐวุฒิ พันทะลี และคณะ (2565) ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สื่อออนไลน์กลายเป็นช่องทางสำคัญในการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยแพลตฟอร์ม เช่น YouTube, Facebook, Line และ Twitter ช่วยให้ประชาชนสามารถรับรู้ข่าวสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวาง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมทางการเมืองสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา

ขวัญชนก อายุยืน และคณะ (2566) ศึกษา ความเป็นพลเมืองดิจิทัลในประเทศไทย พบว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นทักษะสำคัญในยุคปัจจุบัน ซึ่งช่วยให้ประชาชนสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทันและปลอดภัย จึงควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อป้องกันการถูกชักจูงและสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีคุณภาพ

จากข้างต้น งานวิจัยส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่าโซเชียลมีเดียเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในมิติที่หลากหลาย อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันสื่อและการพัฒนาศักยภาพพลเมืองดิจิทัลยังเป็นเงื่อนไขสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิผลและยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกตการณ์ (Observation) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมุ่งทำความเข้าใจประสบการณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ และพฤติกรรมของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในบริบททางการเมือง ตลอดจนบทบาทของพรรคการเมืองในการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระดับพื้นที่

2. พื้นที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่ศึกษาคือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางการเมืองในเขตปริมณฑล มีความหลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจ และมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างแพร่หลาย กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นหรือสมาชิกพรรคการเมือง จำนวน 5 คน ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดหรือสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมือง และมีประสบการณ์ในการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการสื่อสารทางการเมือง และกลุ่มประชาชนในพื้นที่อำเภอบางพลี จำนวน 10 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านโซเชียลมีเดีย เช่น การติดตามข่าวสาร แสดงความคิดเห็น หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และขยายเครือข่ายผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีลูกโซ่ (Snowball Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและครอบคลุมมิติของประสบการณ์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นและถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างอิสระ โดยแบ่งแนวคำถามออกเป็น 2 ชุด ได้แก่ ชุดคำถามสำหรับนักการเมืองและตัวแทนพรรคการเมือง ครอบคลุมประเด็นบทบาท กลยุทธ์การใช้โซเชียลมีเดีย การสื่อสารนโยบาย การรับฟังความคิดเห็น และอุปสรรคในการดำเนินงาน และ ชุดคำถามสำหรับประชาชน ครอบคลุมพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประสบการณ์การมีส่วนร่วมทางการเมือง ทัศนคติ และข้อจำกัดในการมีส่วนร่วม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสองกลุ่ม โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และมุมมอง ร่วมกับการสังเกตการณ์ (Observation) ทั้งแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) ในพื้นที่ออนไลน์ เช่น เพจการเมือง กลุ่มโซเชียลมีเดีย และกิจกรรมที่เชื่อมโยงจากออนไลน์สู่ออฟไลน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงธีม (Thematic Analysis) โดยผู้วิจัยจะดำเนินการถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์ จากนั้นจัดหมวดหมู่ข้อมูล ตีความ และสังเคราะห์ประเด็นสำคัญตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายรูปแบบและกระบวนการของการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านโซเชียลมีเดียในบริบทพื้นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบการใช้โซเชียลมีเดียของพรรคการเมืองในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษา พบว่า พรรคการเมืองและนักการเมืองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบางพลีมีการใช้โซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสารทางการเมือง โดยมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

ประการแรก การใช้โซเชียลมีเดียเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและนโยบาย พรรคการเมืองนิยมใช้แพลตฟอร์ม เช่น Facebook และ Line ในการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และกิจกรรมทางการเมืองไปยังประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และทันสถานการณ์

ประการที่สอง รูปแบบการนำเสนอเนื้อหา พรรคการเมืองมีการปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้ใช้งาน เช่น การใช้วิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก และการไลฟ์สด เพื่อเพิ่มความน่าสนใจและการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่

ประการที่สาม การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) พบว่า พรรคการเมืองเปิดพื้นที่ให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น ซักถาม และโต้ตอบผ่านช่องทางออนไลน์ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับของการตอบสนองยังมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับทรัพยากรและความพร้อมของแต่ละพรรค

ประการที่สี่ กลยุทธ์การสร้างการมีส่วนร่วม พรรคการเมืองมีการใช้โซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการมีส่วนร่วม เช่น การเชิญชวนเข้าร่วมกิจกรรม การรณรงค์ทางการเมือง และการสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

จากข้างต้น พบว่า รูปแบบการใช้โซเชียลมีเดียของพรรคการเมืองในพื้นที่มีลักษณะเป็นการสื่อสารเชิงรุก ผสมผสานระหว่างการเผยแพร่ข้อมูลและการสร้างปฏิสัมพันธ์กับประชาชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขยายพื้นที่ทางการเมืองจากออฟไลน์สู่แพลตฟอร์มดิจิทัล

2. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในพื้นที่อำเภอบางพลีมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านโซเชียลมีเดียในหลายมิติ ดังนี้

ประการแรก การติดตามและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ประชาชนส่วนใหญ่ใช้โซเชียลมีเดียเป็นแหล่งหลักในการติดตามข่าวสารทางการเมือง ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ โดยให้ความสำคัญกับความรวดเร็วและความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล

ประการที่สอง การแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกทางการเมือง พบว่าประชาชนมีการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นทางการเมืองผ่านการโพสต์ แสดงความคิดเห็น (Comment) และแชร์ข้อมูล (Share) อย่างแพร่หลาย อย่างไรก็ตาม การแสดงออกยังขึ้นอยู่กับระดับความสนใจและความมั่นใจของแต่ละบุคคล

ประการที่สาม การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองออนไลน์ ประชาชนบางส่วนมีการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การรณรงค์ออนไลน์ การลงชื่อสนับสนุน หรือการเข้าร่วมกลุ่มทางการเมืองในแพลตฟอร์มต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในระดับที่ลึกมากขึ้น

ประการที่สี่ การมีปฏิสัมพันธ์กับพรรคการเมืองและหน่วยงานรัฐ พบว่าประชาชนมีการติดต่อ สอบถาม และสะท้อนปัญหาผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียของพรรคการเมืองและหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพของการตอบสนองยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของการมีส่วนร่วม

จากข้างต้น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียอยู่ในระดับที่หลากหลาย ตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลไปจนถึงการมีปฏิสัมพันธ์เชิงรุก โดยโซเชียลมีเดียมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญในการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองได้สะดวกและกว้างขวางยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านโซเชียลมีเดียในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า ในมิติของทฤษฎีการสื่อสารทางการเมือง (Political Communication Theory) พบว่า ผลการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าพรรคการเมืองและนักการเมืองท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอบางพลีใช้โซเชียลมีเดียเป็นเครื่องมือหลักในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร นโยบาย และกิจกรรมทางการเมือง สอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารทางการเมืองสมัยใหม่ที่เน้นบทบาทของสื่อดิจิทัลในการเป็นช่องทางสำคัญในการเข้าถึงประชาชนโดยตรง ลักษณะการสื่อสารดังกล่าวมีทั้งรูปแบบการสื่อสารเชิงรุกและการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ซึ่งเอื้อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การปรับรูปแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้ใช้งาน เช่น การใช้วิดีโอสั้น อินโฟกราฟิก และการถ่ายทอดสด ยังสะท้อนถึงการปรับตัวตามตรรกะของสื่อดิจิทัล (Digital Media Logic) ที่เน้นความรวดเร็ว ความน่าสนใจ และการมีส่วนร่วมของผู้รับสารอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนในมิติของทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation Theory) ผลการศึกษาพบว่าประชาชนมีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่หลากหลาย ตั้งแต่การติดตามข่าวสาร การแสดงความคิดเห็น การแชร์ข้อมูล ไปจนถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองออนไลน์และการมีปฏิสัมพันธ์กับพรรคการเมืองและหน่วยงานรัฐ ซึ่งสะท้อนถึงลำดับขั้นของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงระดับเชิงรุก อันสอดคล้องกับแนวคิดของ Verba และ Nie ที่อธิบายระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมือง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าระดับของการมีส่วนร่วมดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงปัจเจก เช่น ความสนใจ ความมั่นใจในการแสดงออก รวมถึงปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น ระดับการตอบสนองของพรรคการเมืองและหน่วยงานรัฐ ซึ่งสะท้อนข้อจำกัดของการมีส่วนร่วมในบริบทดิจิทัล กล่าวคือ แม้โซเชียลมีเดียจะช่วยเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วม แต่ไม่ได้รับประกันคุณภาพของการมีส่วนร่วมเสมอไป และในมิติของทฤษฎีความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship Theory) ผลการศึกษาที่พบว่าประชาชนมีการใช้โซเชียลมีเดียในการแสดงความคิดเห็นและมีปฏิสัมพันธ์ทางการเมืองอย่างแพร่หลาย สะท้อนถึงการก้าวสู่การเป็น “พลเมืองดิจิทัล” ที่มีบทบาททั้งในด้านการรับรู้ข้อมูลและการแสดงออกทางการเมือง อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมดังกล่าวยังต้องอาศัยทักษะด้านการรู้เท่าทันสื่อ (Digital Literacy) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณ ทั้งนี้

ประเด็นเรื่องประสิทธิภาพของการตอบสนองจากภาครัฐและคุณภาพของข้อมูลข่าวสารยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับและคุณภาพของการมีส่วนร่วม

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานของวัชรพงศ์ หงษ์สูง และคณะ (2566) ที่ชี้ว่าสื่อสังคมออนไลน์มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมการแสดงออกทางการเมืองของประชาชน โดยเฉพาะในประเด็นที่ประชาชนใช้โซเชียลมีเดียเป็นแหล่งข้อมูลหลักและมีการแสดงความคิดเห็นอย่างแพร่หลาย ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับข้อค้นพบที่เน้นความสำคัญของการใช้วิจารณญาณในการบริโภคข้อมูล ซึ่งสะท้อนว่าการเพิ่มขึ้นของการมีส่วนร่วมไม่ได้หมายถึงการมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพเสมอไป

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานของพระณัฐวุฒิ พันทะลี และคณะ (2565) ที่ระบุว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การมีส่วนร่วมทางการเมืองสามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา โดยผลการศึกษานี้พบว่าประชาชนในพื้นที่สามารถติดตาม แสดงความคิดเห็น และมีปฏิสัมพันธ์ทางการเมืองผ่านโซเชียลมีเดียได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโซเชียลมีเดียได้ลดข้อจำกัดด้านพื้นที่และเวลาในการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ

ขณะเดียวกัน ผลการศึกษายังสอดคล้องกับงานของขวัญชนก อายุยืน และคณะ (2566) ที่เน้นความสำคัญของความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยเฉพาะในประเด็นที่การมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านสื่อออนไลน์จำเป็นต้องอาศัยทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างรู้เท่าทัน ทั้งนี้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนมีความแตกต่างกันตามทักษะและประสบการณ์ในการใช้สื่อ ซึ่งยืนยันว่าการพัฒนาทักษะพลเมืองดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพของการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า โซเชียลมีเดียมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสื่อสารทางการเมือง แต่ทำหน้าที่เป็น “พื้นที่สาธารณะเชิงดิจิทัล” ที่เชื่อมโยงระหว่างพรรคการเมืองกับประชาชนอย่างต่อเนื่องและไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ อีกทั้งยังเผยให้เห็นว่ารูปแบบการสื่อสารของพรรคการเมืองมีอิทธิพลโดยตรงต่อระดับและลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองในยุคดิจิทัลมีลักษณะเป็นพลวัตหลายระดับ ตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลไปจนถึงการมีปฏิสัมพันธ์เชิงรุก อย่างไรก็ตาม คุณภาพของการมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับ

ทักษะการรู้เท่าทันสื่อและประสิทธิภาพของการตอบสนองจากภาครัฐ ดังนั้น การพัฒนาประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นจำเป็นต้องบูรณาการทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และการเสริมสร้างศักยภาพพลเมืองดิจิทัลควบคู่กันไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า โซเชียลมีเดียมีบทบาทเป็นกลไกสำคัญในการขยายพื้นที่ทางการเมืองและเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลของการมีส่วนร่วมดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญทั้งในเชิงโครงสร้างและเชิงปัจเจก ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารของพรรคการเมือง ระดับการตอบสนองของหน่วยงานรัฐ และทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านโซเชียลมีเดียให้มีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการทั้งในด้านนโยบาย การสื่อสาร และการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในยุคดิจิทัล **ข้อเสนอแนะในการวิจัย** ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 พัฒนากลไกเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมออนไลน์กับกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายในระดับท้องถิ่น กล่าวคือ หน่วยงานท้องถิ่นควรออกแบบกลไกที่สามารถเชื่อมโยงความคิดเห็นในสื่อโซเชียลมีเดียเข้าสู่กระบวนการพิจารณาเชิงนโยบายอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดระบบรับฟังความคิดเห็นออนไลน์อย่างเป็นทางการ การสรุปประเด็นข้อเสนอจากแพลตฟอร์มดิจิทัลเข้าสู่วาระการประชุมสภาท้องถิ่น หรือการจัดเวทีสาธารณะควบคู่ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ 1.2 การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยลดช่องว่างระหว่าง “พื้นที่สื่อสาร” กับ “พื้นที่ตัดสินใจ” และทำให้การมีส่วนร่วมในโลกดิจิทัลมีความหมายเชิงสถาบันมากยิ่งขึ้น 1.3 ส่งเสริมทักษะพลเมืองดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่อทางการเมือง โดยให้หน่วยงานท้องถิ่น สถานศึกษา และองค์กรภาคประชาสังคมควรร่วมกันพัฒนาโครงการเสริมสร้างทักษะพลเมืองดิจิทัล เช่น การอบรมการรู้เท่าทันข่าวสารทางการเมือง การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล และการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ในพื้นที่ออนไลน์ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมออนไลน์กับพฤติกรรมทางการเมืองในโลกจริงในอนาคตควรศึกษาต่อว่า การแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสารทางการเมืองในโลกออนไลน์มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองในโลกจริง เช่น การเข้าร่วมเวทีสาธารณะ การรวมกลุ่มเคลื่อนไหว หรือการใช้สิทธิเลือกตั้ง มากน้อยเพียงใด เพื่อทำความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างสองพื้นที่อย่างเป็นระบบ และขยายพื้นที่

ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบริบทท้องถิ่นที่แตกต่างกัน การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะอำเภอบางพลี ซึ่งมีลักษณะเป็นพื้นที่กึ่งเมืองและมีการเข้าถึงเทคโนโลยีค่อนข้างสูง งานวิจัยในอนาคตควรขยายไปยังพื้นที่ชนบทหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมและบทบาทของสื่อดิจิทัลภายใต้บริบททางเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กนกรัตน์ เลิศชูสกุล. (2567). ผลกระทบ ผลสะเทือน และสิ่งที่ตามมา ขบวนการเคลื่อนไหวคนรุ่นใหม่ ปี 2563–2564 ต่อการเมืองและสังคมไทย. *วารสารสังคมศาสตร์*, 54(2), 288-317.

ขวัญชนก อายุยืน และคณะ. (2566). ความเป็นพลเมืองดิจิทัลในประเทศไทย. *Journal of Modern Learning Development*, 9(5), 406-416.

บ้านเมือง. (2566). *ผลการเลือกตั้ง จ.สมุทรปราการ “ก้าวไกล” กวาดเรียบ 8 เขต.* เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก https://www.banmuang.co.th/news/region/328906

พระณัฐวุฒิ พันทะลี และคณะ. (2565). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์. *วารสารการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 2(1), 83-93.

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2566). *การเมืองหลังเลือกตั้ง 66: การเปลี่ยนแปลงกับพลังสื่อโซเชียล.* เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก https://tu.ac.th/thammasat-070666-politics-after-the-election

วัชรพงศ์ หงษ์สูง และคณะ. (2566). สื่อสังคมออนไลน์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนไทย. *วารสารคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสร้างสรรค์*, 1(1), 29-33.

สุรศักดิ์ ศรีธรรมกุล และนฤมล อนุสนธิ์พัฒน์. (2568). พลังโซเชียลมีเดียกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในปัจจุบัน. *วารสารปัญญา*, 31(1). 117-129.

Alodat, A. M., Al-Qora’n, L. F., & Abu Hamoud, M. (2023). Social media platforms and political participation: A study of Jordanian youth engagement. *Social Sciences*, 12(7), 402.

Barnes, S., & Kaase, M. (1979). *Political action: Mass participation in five Western democracies*. Sage.

Bennett, W. L., & Segerberg, A. (2012). The logic of connective action: Digital media and the personalization of contentious politics. *Information, Communication & Society*, 15(5), 739–768.

BBC News. (2023). *เลือกตั้ง 2566: โจทย์ก้าวไกล "บริหารชัยชนะ" 14 ล้านเสียง.* เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2568 จาก https://www.bbc.com/thai/articles/cd1rvvl9ly6o

Chadwick, A. (2017). *The hybrid media system: Politics and power*. Oxford University Press.

Dahlgren, P. (2014). The political web: Media, participation and alternative democracy. *Politologický časopis/Czech Journal of Political Science*, 2.

Fox, S. (2014). Is it time to update the definition of political participation? *Parliamentary Affairs*, 67(2), 495–505.

Mossberger, K., Tolbert, C. J., & McNeal, R. S. (2007). *Digital citizenship: The Internet, society, and participation*. MIT Press.

Norris, P. (2002). *Democratic phoenix: Reinventing political activism*. Cambridge University Press.

Ragnedda, M., & Muschert, G. W. (2013). *The digital divide*. Routledge.

Tilly, C. (1995). *Popular contention in Great Britain 1758–1834*. Harvard University Press.

Van Deth, J. W. (2001). Studying political participation: Towards a theory of everything. In *Joint Sessions of Workshops of the European Consortium for Political Research*. Grenoble.

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ การเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน*

DEVELOPMENT OF WORK INTEGRATED LEARNING MODEL TO ENHANCE COMMUNITY ENTREPRENEURIAL SKILLS STUDEN OF LEARNING INSTITUTE FOR EVERYONE

พินิต จันทน์เสนะ[1], นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์[2] และ ติพร อัศวโสวรรณ[3]

Phinit Jansana[1], Nilrat Navakitpaithoon[2] and Jutiporn Asavasovarn[3]

[1-3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[1-3]Faculty of Education, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: phintjansana53@gmail.com

วันที่รับบทความ : 24 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 27 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 29 มีนาคม 2569

Received 24 March 2026; Revised 27 March 2026; Accepted 29 March 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน และ 3) เพื่อประเมินประประสิทธิผลรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้

Citation:

* พินิต จันทน์เสนะ, นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และ ติพร อัศวโสวรรณ. (2569). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ การเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 537-553.

Phinit Jansana, Nilrat Navakitpaithoon and Jutiporn Asavasovarn. (2026). Development Of Work Integrated Learning Model To Enhance Community Entrepreneurial Skills Studen Of Learning Institute For Everyone. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 537-553.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เพื่อปวงชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมินรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การจัดการกระบวนการผลิต การจัดการห่วงโซ่คุณค่า ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม กลุ่มเป้าหมายทางสังคม และการตลาดดิจิทัล 2) รูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนเข้าศึกษา ระยะระหว่างเรียน และระยะก่อนสำเร็จการศึกษา และ (3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและมีประสิทธิผลในระดับสูง

คำสำคัญ: การเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน, ผู้ประกอบการชุมชน, ทักษะผู้ประกอบการ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the components of community entrepreneurial skills and the work-integrated learning (WIL) approach for enhancing community entrepreneurial skills among students of the Institute of Lifelong Learning for the People; 2) develop a work-integrated learning model to enhance community entrepreneurial skills among students of the Institute of Lifelong Learning for the People; and 3) evaluate the effectiveness of the developed work-integrated learning model. This study employed a research and development (R&D) methodology. The sample consisted of 15 students from the Institute of Lifelong Learning for the People, selected through purposive sampling. The research instruments included interview forms, questionnaires, and model evaluation forms. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that: 1) community entrepreneurial skills consisted of six components: production process management, value chain management, creativity, innovation, social target group management, and digital marketing; 2) the learning model comprised three phases: pre-study, during-

study, and pre-graduation; and 3) the developed model demonstrated a high level of appropriateness and effectiveness.

Keywords: Work-Integrated Learning, Community Entrepreneurship, Entrepreneurial Skills

บทนำ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship Education) คือ การเรียนรู้วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัวเลือกเชิง เศรษฐศาสตร์ เศรษฐกิจ การเข้าใจบทบาทในเชิงเศรษฐศาสตร์ที่มีต่อสังคม และการใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการเพื่อการยกระดับและเพิ่มประสิทธิผล ด้านอาชีพ เข้าไปในการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พ.ศ. 2559 ได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศเพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักประเทศ ที่มีรายได้ปานกลาง ที่เรียกว่า “โมเดลประเทศไทย 4.0” เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวไปสู่ยุคใหม่และให้ความสำคัญใน การสร้างผู้ประกอบการ ขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศไทย เพื่อพัฒนาประเทศให้ปรับเปลี่ยนจากประเทศรายได้ปานกลางเป็นประเทศรายได้สูง การเป็นผู้ประกอบการชุมชนเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญแห่งศตวรรษ ที่ 21 ที่ได้รับความสนใจและมีการดำเนินการเพิ่มมากขึ้น ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างอาชีพในสถาบันอุดมศึกษาในศตวรรษใหม่ คือการพัฒนาทักษะอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่นักศึกษาได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการของโครงงาน เรียนจากการปฏิบัติจริง เกิดอาชีพ สร้างรายได้ มีอาชีพอิสระ เป็นผู้ประกอบกิจการของตนเอง มีกิน มีใช้ ในชุมชนของตนเอง นับเป็นแนวทางหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนา

ปัจจุบัน พบว่า บัณฑิตที่จบการศึกษายังขาดทักษะการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการนักศึกษาจบใหม่ กว่า 5.2 แสนคนตกงาน จากยอดตัวเลขบัณฑิตตกงานรวมกว่า 500,000 คน รัฐบาลได้มอบให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จัดทำโครงการยุวชนสร้างชาติ ซึ่งจะมี 3 โครงการย่อย ประกอบด้วย บัณฑิตอาสา อาสาประชารัฐ และกองทุนยุววิสาหกิจเริ่มต้น เพื่อรับมือกับวิกฤตการณ์ดังกล่าว โดยจะใช้งบประมาณ 8,600

ล้านบาท กลุ่มเป้าหมายจะเป็นนิสิตนักศึกษาร่วมกับบุคลากรมหาวิทยาลัย ใช้ระยะเวลา 3-5 ปี เพื่อให้ไปพัฒนาผลิตภัณฑ์ ทดลองจัดตั้งสตาร์ตอัพ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดเป็นนวัตกรรมทางธุรกิจ นวัตกรรมสังคมและนวัตกรรมสร้างสรรค์ (ผู้จัดการสุดสัปดาห์ 16 พ.ย. 2562) ในทุก ๆ ปี 7 มีจำนวนนักศึกษาจบใหม่ มากกว่า 5 แสนคนตกงาน และยังมีแนวโน้มจบจากสาขาที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด หากนักศึกษากลุ่มนี้ว่างงานต่อเนื่อง จะก่อให้เกิด skill gap ซึ่งอาจส่งผลให้แข่งขันในตลาดแรงงานได้ยากขึ้น การเสริมสร้างทักษะให้นักศึกษาจบใหม่ที่ว่างงาน รวมถึงการวางแผนแรงงานและการสร้างงานเป็นสิ่งจำเป็น สำนักเศรษฐกิจภูมิภาค ฝ่ายนโยบายโครงสร้างเศรษฐกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2565)

สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้สู่การเป็นผู้ประกอบการชุมชน อยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข ได้เห็นปัญหาและความสำคัญของการพัฒนาบทบาทหน้าที่ของผู้ประกอบการ ที่เป็นปัจจัยสำคัญอันจะส่งผลไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในหลายมิติ เช่นการสร้างผู้ประกอบการที่มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบการชุมชน และนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างงานและสร้างรายได้ให้แก่ตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี การสร้างการประกอบการที่ชุมชนร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นบนพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติ ผลผลิต ทุนและภูมิปัญญาของตน ช่วยให้เกิดการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมหรือการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศ และเป็นการประกอบการ ชุมชนที่ให้น้ำหนักกับการเชื่อมโยงการผลิตทั้งสามระดับ คือ ระดับต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำให้อยู่ในกระบวนการเดียวกันซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความยากจนในหมู่เกษตรกรและประชาชนในชนบท โดยสถาบันฯได้กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ประกอบการของนักศึกษาที่มีคุณลักษณะ และความรู้ความสามารถ คือ เป็นนักสร้างสรรค์นวัตกรรมในการแก้ไขปัญหาโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้ประกอบการที่มีจิตวิญญาณและวิธีคิดอย่างผู้ประกอบการ ประกอบกิจการที่นำอดีตมาต่อยอด ปรับให้เป็นปัจจุบัน และสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชนท้องถิ่นตนโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) นโยบายประเทศไทย 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และวิสัยทัศน์ของสถาบันที่เน้นการจัดการศึกษาเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา

ความเหลื่อมล้ำและความยากจน การเสริมสร้างทักษะใหม่ๆที่เหมาะสมกับตลาดแรงงาน เป็นเทรนด์ใหม่ด้านนโยบายของรัฐในการพัฒนาทักษะให้กับผู้คนในชุมชน ได้แก่ การเสริมทักษะที่มีอยู่แล้วและสร้างทักษะใหม่ที่เหมาะสบกับตลาดแรงงาน เช่น การยกระดับการผลิต การแปรรูปผลิตภัณฑ์ การตลาดและการบริหารจัดการเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การท่องเที่ยวเชิงเกษตรหรือการท่องเที่ยววิถีไทยเพื่อขยายฐานรายได้ มีศูนย์ฝึกอาชีพชุมชนและสนับสนุนช่องทางการตลาด แหล่งทุน และโอกาสในการ ประกอบอาชีพสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน และการเสริมสร้างศักยภาพชุมชนด้วยการเพิ่มศักยภาพใน การแข่งขันผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แนวทางแก้ปัญหาการจัดการศึกษาอย่างไร ที่ให้นักศึกษาเกิดการเสริมสร้างทักษะในลักษณะการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานซึ่งเน้นการประกอบการที่ชุมชน ที่ร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้นบนพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติ ผลผลิต ทุนและภูมิปัญญาของตน ช่วยให้เกิดการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เป็นนวัตกรรมหรือการสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน และประเทศและเป็นประกอบการชุมชนที่เชื่อมโยงการผลิตทั้งระดับ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรหรือการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพ บริบทของผู้เรียนและส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิต มีการเชื่อมโยงโลกการศึกษา กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเข้าด้วยกัน ทำให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2567)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นทางเลือกที่สำคัญ เพราะการสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการที่มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบการชุมชนและนำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี เป็นทักษะการพัฒนาในศตวรรษนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

3. เพื่อประเมินประประสิทธิผลรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้ตั้งอยู่บนข้อคาดการณ์ว่า ทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน สามารถพัฒนาได้ผ่านการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) ที่เชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริง โดยคาดว่าองค์ประกอบของทักษะดังกล่าวครอบคลุมด้านการจัดการ นวัตกรรม การตลาด เทคโนโลยีดิจิทัล การตัดสินใจ และการทำงานร่วมกับชุมชน อีกทั้งรูปแบบการเรียนรู้ควรเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสะท้อนคิด และการมีส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ยังตั้งสมมติฐานว่า การใช้รูปแบบ WIL จะส่งผลให้ระดับทักษะของนักศึกษาหลังเรียนสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการชุมชนในปัจจุบันพบว่า แนวคิดหลักที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางคือ “การเรียนรู้เชิงประสบการณ์” ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการเผชิญสถานการณ์จริง โดย David A. Kolb (1984) ได้เสนอทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการต่อเนื่อง 4 ขั้น ได้แก่ ประสบการณ์จริง การสะท้อนคิด การสร้างแนวคิด และการทดลองปฏิบัติ แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการบูรณาการระหว่างประสบการณ์และการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

แนวคิดนี้ได้รับการต่อยอดในบริบทของการศึกษาด้านผู้ประกอบการ โดย Heidi M. Neck และ Patricia G. Greene (2014) ซึ่งเสนอว่าการเรียนการสอนด้านผู้ประกอบการควรมุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (learning by doing) และการสร้างประสบการณ์ตรง เพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ ขณะเดียวกัน Allan Gibb (2002) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเป็นผู้ประกอบการ โดยต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เผชิญกับความไม่แน่นอน และสร้างเครือข่ายทางสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการในโลกความเป็นจริง

ในระดับนโยบายและการพัฒนาอย่างยั่งยืน UNESCO (2015) ได้เสนอแนวคิดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Education for Sustainable Development: ESD) ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิตและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในบริบทของสังคมและชุมชน ขณะที่ World Bank (2020) ชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในระดับเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งสามารถช่วยลดความยากจนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

สำหรับบริบทของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2561) ได้เสนอแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) ซึ่งเน้นการเชื่อมโยงองค์ความรู้ในห้องเรียนกับประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาทักษะทั้งด้านวิชาชีพและทักษะชีวิตอย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้เชิงทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในบริบทของผู้ประกอบการชุมชน

เมื่อพิจารณาเชิงวิเคราะห์ พบว่า แม้แนวคิดของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ จะมีจุดร่วมที่สอดคล้องกันในด้านการเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ แต่ยังมีความแตกต่างในมิติของการเน้นย้ำ กล่าวคือ แนวคิดของ Kolb มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ ขณะที่ Neck และ Greene รวมถึง Gibb มุ่งเน้นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้านผู้ประกอบการ ส่วน UNESCO ให้ความสำคัญกับมิติของความยั่งยืน และ World Bank มุ่งเน้นบทบาทของผู้ประกอบการในเชิงเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม แนวคิดเหล่านี้ยังคงปรากฏในลักษณะแยกส่วน และยังขาดการบูรณาการเชิงระบบในบริบทของการพัฒนาผู้ประกอบการชุมชนโดยตรง

จากการสังเคราะห์องค์ความรู้สามารถจำแนกแนวคิดออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) มิติการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (2) มิติการพัฒนาทักษะผู้ประกอบการ และ (3) มิติการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับชุมชน ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกันแล้ว พบว่า แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (WIL) เป็นกลไกสำคัญที่สามารถเชื่อมโยงทั้งสามมิติเข้าด้วยกันได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบช่องว่างขององค์ความรู้ที่สำคัญ กล่าวคือ งานวิจัยที่ผ่านมาแม้จะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการพัฒนาผู้ประกอบการ แต่ยังขาดการบูรณาการแนวคิดดังกล่าวในบริบทของผู้ประกอบการชุมชนอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในมิติของการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ การปฏิบัติ และการพัฒนาอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังขาดกรอบแนวคิดที่อธิบายองค์ประกอบของทักษะผู้ประกอบการชุมชนในบริบทของประเทศไทยอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (WIL) เพื่อเสริมสร้างทักษะผู้ประกอบการชุมชนในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ทั้งด้านการจัดการ การสร้างนวัตกรรม และการตลาด รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1. ศึกษาองค์ประกอบ 2. พัฒนารูปแบบ 3. ประเมินผล เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร (Documentary Qualitative Research) เป็นหลัก โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) และมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และการดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากบุคคลซึ่งเป็นผู้รอบรู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ และมี ประสบการณ์ในประเด็นที่สัมภาษณ์ หรือเป็นบุคคลที่มีสามารถให้รายละเอียดข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง คือ เป็น Key Informants เพื่อรวบรวมข้อเท็จจริงให้ได้อย่างลึกซึ้ง เพื่อสนับสนุนข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือในงานวิจัยฉบับนี้ด้วย และสำหรับวิธีการดำเนินการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

แหล่งข้อมูล เชิงเอกสาร ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาเอกสารปฐมภูมิ (Primary source) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) คือ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เรียบเรียงข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งในส่วนข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้ง 1. แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (In-depth Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวคิดรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานและทักษะการเป็น ผู้ประกอบการชุมชนของของนักศึกษา กำหนดเป็นนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเพื่อกำหนดองค์ประกอบการสร้าง และพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชน ของนักศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (structured Interviews) มีลักษณะเป็นแบบเป็นทางการ 2. เทปบันทึกเสียงสำหรับใช้บันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม 3. แบบประเมินคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มาพัฒนาเป็นรูปแบบการ เรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการ เรียนรู้เพื่อปวงชน 4. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 5. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีลักษณะเป็นแบบถามความคิดเห็นแสดงแบบเป็น ทางการ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเรียนรู้ 6. คู่มือการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของ นักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่คัดเลือกมา โดยวิเคราะห์จากหลักฐานและเอกสารที่เชื่อถือได้ พร้อมขจัดอคติหรือความเอนเอียงออกไป เพื่อให้การวิเคราะห์มีความเป็นวัตถุวิสัยมากที่สุด ทั้งนี้ ข้อมูลที่ใช้สามารถตรวจสอบและยืนยันได้จากหลักฐานที่พิสูจน์แล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้ เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้ เพื่อปวงชน ระยะที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็น ผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ระยะที่ 3 ผลการประเมินการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการ

ทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ การเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน

ผลการวิจัย

1. องค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประการชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ผลการวิจัยที่พบ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของ นักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ที่พบมี 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการจัดการระบวนการผลิต 2) ทักษะ ด้านการจัดการห่วงโซ่คุณค่า 3) ทักษะด้านการจัดการความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการจัดการนวัตกรรม 5) ทักษะด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายทางสังคม และ 6) ทักษะด้านการจัดการตลาดดิจิทัล และรูปแบบการเรียนรู้มี 3 ระยะคือ 1) การก่อนเข้าศึกษา 2) ระหว่างเรียนตลอดหลักสูตร และ 3) ก่อนสำเร็จการศึกษา

2. รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ผลการวิจัยที่พบ รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็น ผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ควรมีการบูรณาการระหว่างการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน โดย การจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดแทรกในรายวิชา แบ่งออกเป็น 3 ระยะการเรียนรู้ คือ 1) ก่อนเข้าศึกษา 2) ระหว่างเรียนตลอดหลักสูตร และ 3) ก่อนสำเร็จการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็น ผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการจัดการระบวน การผลิต 2) ทักษะด้านการจัดการห่วงโซ่คุณค่า 3) ทักษะด้านการจัดการความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้าน การจัดการนวัตกรรม 5) ทักษะด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายทางสังคม และ 6) ทักษะการจัดการตลาดดิจิทัล

3. รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ผลการวิจัยที่พบ จากการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ

รูปแบบที่สมบูรณ์ก่อนนำเสนอรูปแบบ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินนวัตกรรมรูปแบบ การเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสถาบัน การเรียนรู้ปวงชน มีความเห็น ดังนี้ 1) ด้านการใช้ประโยชน์ เห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้ สามารถใช้ ประโยชน์ ต่อสถานศึกษา คือ ความร่วมมือทางวิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ ต่อสถาน ประกอบการ คือ การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและช่วยพัฒนาบัณฑิตของชาติและต่อนักศึกษา คือ การได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เรียนเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากการเรียนในห้องเรียนเกิด การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในตนเองมาก 2) ด้านความเป็นไปได้ เห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้มีความเป็นไปได้ คือ มีรูปแบบการเรียนที่เน้นการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงาน มีหลักสูตรการเรียนการสอนนอกชั้นเรียนของสถาบันอุดมศึกษา และ มีการพัฒนาการศึกษาที่เน้นบูรณาการอาชีพกับการศึกษาให้เป็นเรื่องเดียวกัน 3) ด้านความเหมาะสม เห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้ มีความเหมาะสม คือเป็นรูปแบบการเรีย นรู้จากการเข้าไปทำจริง เกิดประสบการณ์ตรงของผู้เรียน เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้วิเคราะห์ทุนและศักยภาพของตนเองเพื่อ เลือกอาชีพที่ตนถนัด และ 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุม เห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้ มีความถูกต้อง ครอบคลุม คือเป็นแนวทางจัดการเรียนการสอนกับการทำงานที่เปิดกว้าง เป็นอิสระ สามารถบูรณาการกับ การเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนเข้าศึกษาจนถึงก่อนสำเร็จการศึกษา สามารถจัดเป็นระบบการเรียนการสอนทั้ง หลักสูตร จัดเป็นรายวิชาและจัดเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนและรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนพบว่า มีทักษะสำคัญ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการจัดการระบวนการผลิต 2) ทักษะด้านการจัดการห่วงโซ่คุณค่า 3) ทักษะด้านการจัดการความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการจัดการนวัตกรรม 5) ทักษะด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายทางสังคม 6) ทักษะด้านการจัดการตลาดดิจิทัล และ

รูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมควรจัดให้มี 3 ระยะ คือ 1) ก่อนเข้าศึกษา 2) ระหว่างเรียนตลอดหลักสูตร และ 3) ก่อนสำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Maria José Sousa (2018) เรื่อง "Entrepreneurship Skills Development in Higher Education Courses for Teams Leaders" ซึ่งศึกษาการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการในหลักสูตรอุดมศึกษาสำหรับผู้นำทีม การศึกษาดังกล่าวได้วิเคราะห์แนวคิดของทักษะและระบุทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนหลักคือการกำหนดทักษะความเป็นผู้นำที่พัฒนาโดยมหาวิทยาลัยในหลักสูตรการเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรม และนำไปเปรียบเทียบกับทักษะที่จำเป็นตามการรับรู้ของผู้ประกอบการ เพื่อตรวจสอบว่าทักษะเหล่านั้นกำลังได้รับการพัฒนาในด้านการเป็นผู้ประกอบการและนวัตกรรมของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

2. รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า รูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ควรมีการบูรณาการระหว่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชนกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน โดยการจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดแทรกในรายวิชา แบ่งออกเป็น 3 ระยะการเรียนรู้ตามที่กล่าวข้างต้น เพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนทั้ง 6 ทักษะ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pretti, T.J., Parrott, P., Hoskyn, K., Fannon, A.M., Church, D. และ Arsenault, C. (2020) ที่ศึกษาเรื่อง "The Role of Work-Integrated Learning in the Development of Entrepreneurs" (บทบาทของการเรียนรู้เชิงบูรณาการการทำงานในการพัฒนาผู้ประกอบการ) พบว่า การเรียนรู้เชิงบูรณาการการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาผู้ประกอบการในการแสดงภาพสถานการณ์ การส่งผลต่อการเลือกอาชีพ อิทธิพลต่อการเป็นผู้ประกอบการ และการค้าโอกาสคิด "นอกกรอบ"

3. การประเมินรูปแบบการเรียนรู้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบรูปแบบที่สมบูรณ์ก่อนนำเสนอรูปแบบ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินนวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการใช้ประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้สามารถใช้ประโยชน์ต่อสถานศึกษาในด้านความร่วมมือทางวิชาการและความสัมพันธ์ที่ดีกับสถานประกอบการ ต่อสถานประกอบการในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาและช่วยพัฒนาบัณฑิตของชาติ และต่อนักศึกษาในด้านการได้รับประสบการณ์วิชาชีพตามสาขาวิชาที่เรียนเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากการเรียนในห้องเรียน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบ และมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

ด้านความเป็นไปได้ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้มีความเป็นไปได้เนื่องจากมีรูปแบบการเรียนที่เน้นการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงาน มีหลักสูตรการเรียนการสอนนอกชั้นเรียนของสถาบันอุดมศึกษา และมีการพัฒนาการศึกษาที่เน้นบูรณาการอาชีพกับการศึกษาให้เป็นเรื่องเดียวกัน

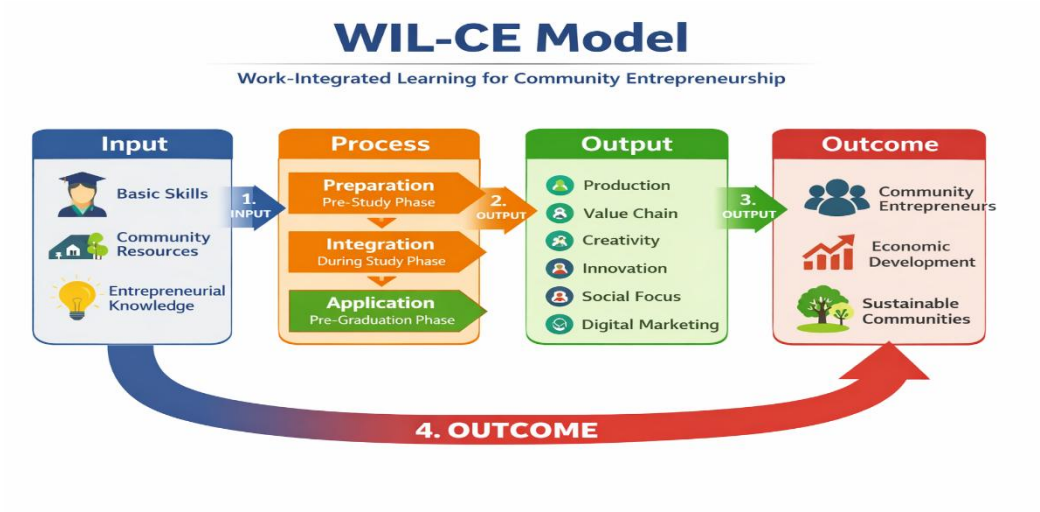
ด้านความเหมาะสม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้มีความเหมาะสมเป็นรูปแบบการเรียนรู้จากการเข้าไปทำจริง เกิดประสบการณ์ตรงของผู้เรียน เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้วิเคราะห์ทุนและศักยภาพของตนเองเพื่อเลือกอาชีพที่ตนถนัด

ด้านความถูกต้องครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า นวัตกรรมรูปแบบการเรียนรู้มีความถูกต้องครอบคลุม เป็นแนวทางจัดการเรียนการสอนกับการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นอิสระ สามารถบูรณาการกับการเรียนการสอนตั้งแต่ก่อนเข้าศึกษาจนถึงก่อนสำเร็จการศึกษา สามารถจัดเป็นระบบการเรียนการสอนทั้งหลักสูตร จัดเป็นรายวิชา และจัดเป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kramer และ Usher (2011) ที่ศึกษาเรื่อง "Structured Work Experiences" เกี่ยวกับทักษะที่ได้รับจากการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงานแบบมีโครงสร้าง พบว่า ทำให้เกิดทักษะความคิดรวมยอดจากการเรียนในชั้นเรียนและประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ช่วยให้เกิดทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ช่วยให้เกิดทักษะความรู้และทักษะด้านเทคนิคในอาชีพ ช่วยให้เกิดทักษะทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมองค์กร ช่วยให้เกิดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และช่วยให้เกิดทักษะการกำหนดเป้าหมายของชีวิตในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะ การเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้ คือ “WIL-CE Model (Work-Integrated Learning for Community Entrepreneurship)” ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่บูรณาการการศึกษาเข้ากับการทำงานจริง เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนอย่างเป็นระบบ

รูปแบบดังกล่าวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

Input เป็นปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ทักษะพื้นฐานของผู้เรียน ความรู้ด้านผู้ประกอบการ และทรัพยากรของชุมชน ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

Process เป็นกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (WIL) ที่แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนเข้าศึกษา ระยะระหว่างเรียน และระยะก่อนสำเร็จการศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการลงมือปฏิบัติ

Output เป็นผลลัพธ์เชิงทักษะ โดยผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาใน 6 ด้าน ได้แก่ การจัดการกระบวนการผลิต การจัดการห่วงโซ่คุณค่า ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การมุ่งเน้นกลุ่มเป้าหมายทางสังคม และการตลาดดิจิทัล

Outcome เป็นผลลัพธ์ปลายทาง คือ การเกิดผู้ประกอบการชุมชนที่มีศักยภาพสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบเชิงสังเคราะห์ รูปแบบ WIL-CE Model แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะผู้ประกอบการชุมชนจะเกิดประสิทธิผลสูง เมื่อมีการออกแบบการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในระบบการศึกษา กับ การปฏิบัติจริงในบริบทชุมชน อย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง

คุณค่าเชิงวิชาการ องค์ความรู้ใหม่นี้มีคุณค่าใน 3 มิติ ได้แก่

เชิงทฤษฎี ขยายองค์ความรู้ด้าน WIL และผู้ประกอบการชุมชน

เชิงปฏิบัติ สามารถนำไปใช้พัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ได้จริง

เชิงนโยบาย สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและการศึกษาตลอดชีวิต

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาสถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน ซึ่งประกอบด้วยทักษะหลัก 6 ด้าน คือ ทักษะด้านการจัดการระบวนการผลิต ทักษะด้านการจัดการห่วงโซ่คุณค่า ทักษะด้านการจัดการความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการจัดการนวัตกรรม ทักษะด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายทางสังคม และทักษะด้านการจัดการตลาดดิจิทัล รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมี 3 ระยะ ได้แก่ ก่อนเข้าศึกษา ระหว่างเรียนตลอดหลักสูตร และก่อนสำเร็จการศึกษา โดยสามารถบูรณาการกับการเรียนการสอนได้ทั้งระดับหลักสูตร รายวิชา และกิจกรรมการเรียนรู้ ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิแสดงให้เห็นว่ารูปแบบนี้มีการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมในระดับที่ดี **ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย** ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** การพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชน ในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาต้องดำเนินการในรูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการไปกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชน 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการจัดการระบวนการผลิต 2) ทักษะด้านการจัดการห่วงโซ่คุณค่า 3) ทักษะด้านการจัดการความคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการจัดการนวัตกรรม 5) ทักษะด้านการจัดการกลุ่มเป้าหมายทางสังคม และ 6) ทักษะด้านการจัดการตลาดดิจิทัล และ การนำรูปแบบไปใช้ในสถาบันการศึกษา ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการชุมชนของนักศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

สถาบันการศึกษาที่นำรูปแบบไปใช้ควรศึกษาคู่มือให้เข้าใจในส่วนที่เป็นเอกสารคู่มือ การวิเคราะห์หลักสูตร เนื้อหาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ของหลักสูตร และเป้าหมายของหลักสูตรการพัฒนาชีวิตและประกอบการชุมชนเพิ่มเติม **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย** 2.1 การติดตามผลระยะยาว ติดตามผลหลังจากที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษาจบไปแล้วเพื่อศึกษาความสามารถในการพัฒนาต่อยอดโครงงานประกอบการชุมชน 2.2 การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรุ่นปี ควรศึกษาวิจัยทุกรุ่นปีนักศึกษาที่เข้ามาศึกษาเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสนใจในอาชีพของนักศึกษาในแต่ละรุ่นปีตลอดหลักสูตร 2.3 การประเมินผลในระดับประเทศ ควรทำวิจัยประเมินผลนักศึกษาศูนย์การเรียนรู้เพื่อปวงชนทั่วประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579).* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายอุตสาหกรรม.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work-Integrated Learning: WIL).* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570).* กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

Allan Gibb. (2002). Creating conducive environments for learning and entrepreneurship. *Industry and Higher Education*, 16(3), 135–148.

David A. Kolb. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Heidi M. Neck, & Patricia G. Greene. (2014). *Teaching entrepreneurship: A practice-based approach.* Edward Elgar Publishing.

Kramer, M. and Usher, A. (2011). *Work-Integrated Learning and Career-Ready Students*. Examining the Evidence Toronto: Higher Education Strategy Associates.

Pretti, T. J., Parrott, P. A. W., Hoskyn, K., Fannon, A. M., Church, D., & Arsenault, C. (2020). The role of work-integrated learning in the development of entrepreneurs. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 451–466.

UNESCO. (2015). *Education for sustainable development goals: Learning objectives*. UNESCO Publishing.

World Bank. (2020). *Entrepreneurship for development: Policies and practices*. World Bank.

Sousa, M. J. (2018). Entrepreneurship skills development in higher education courses for team leaders. *Administrative Sciences*, 8(2), 18.

PERSPECTIVE OF USER MOTIVATION AND SATISFACTION AS KEY DRIVERS OF KNOWLEDGE TRANSFER IN NANO-LEARNING*

Wanting He[1] and Somdech Rungsrisawat[2]

[1-2]Department of Communication Arts, College of Communication Arts,

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s65584946023@ssru.ac.th

Received 6 March 2026; Revised 20 March 2026; Accepted 22 March 2026

Abstract

This research aims to: 1) to examine the influence of user motivation on engagement in nano-learning environments. 2) to investigate the effect of user satisfaction on engagement and subsequent learning effectiveness. 3) to analyze the mediating roles of engagement and watch time in facilitating knowledge transfer on short-form video platforms. Data were collected from 538 Chinese users aged 18–35 familiar with nano-learning on short video platforms. All variables were measured using five-point Likert scales adapted from prior studies. Data from [N] participants were analyzed using SEM.

Results show that: (1) motivation (β = 0.459) and satisfaction (β = 0.428) enhance engagement; (2) engagement affects watch time (β = 0.362) and learning effectiveness (β = 0.256), while watch time has the strongest effect (β = 0.750); (3) the model explains substantial variance (R^2 = 0.683, 0.592, 0.562).

Keywords: Nano-learning, Distance Learning, Education, The short videos, Driving Factors

Citation:

* Wanting He and Somdech Rungsrisawat. (2026). Perspective Of User Motivation And Satisfaction As Key Drivers Of Knowledge Transfer In Nano-Learning.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 554-566.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

Introduction

In the digital era characterized by rapid technological advancement and shortened attention spans, traditional learning models are increasingly challenged to meet the evolving needs of learners. This shift has led to the emergence of nano-learning, a pedagogical approach that delivers highly focused, bite-sized learning units designed for quick consumption and immediate application. Nano-learning is particularly relevant in mobile and just-in-time learning environments, where users seek concise, relevant, and engaging knowledge experiences (Hug, 2005; Buchem & Hamelmann, 2010).

Despite its growing adoption, a critical issue persists: the effectiveness of nano-learning in facilitating meaningful knowledge transfer. Knowledge transfer refers to the ability of learners to apply acquired knowledge or skills in new or practical contexts (Argote & Ingram, 2000). While nano-learning excels in accessibility and flexibility, concerns remain regarding whether fragmented content can support deep understanding and long-term retention. This raises an important research problem—identifying the key factors that enhance knowledge transfer within nano-learning environments.

Among the various influencing factors, user motivation and satisfaction have emerged as central determinants. Motivation, particularly intrinsic motivation, plays a crucial role in driving engagement, persistence, and cognitive investment in learning activities (Deci & Ryan, 2000). In nano-learning contexts, where content is brief and often self-directed, learners must rely heavily on internal motivation to initiate and complete learning tasks. Without sufficient motivation, even well-designed nano-content may fail to produce meaningful learning outcomes.

Similarly, user satisfaction defined as the learner's perceived value and positive evaluation of the learning experience has a direct impact on continued usage and knowledge application. According to the Expectation-Confirmation

Model (ECM), satisfaction influences users' intention to continue using a system, which in turn affects cumulative learning and knowledge transfer (Bhattacherjee, 2001). In nano-learning platforms, satisfaction is closely linked to factors such as content relevance, usability, personalization, and immediate feedback.

The intersection of motivation and satisfaction becomes even more significant when viewed through the lens of self-determined learning (heutagogy) and user-centered design. Nano-learning environments often empower learners to control the pace, sequence, and context of their learning, aligning with principles of autonomy and competence—key components of Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000). When learners feel autonomous and competent, their motivation increases, leading to deeper engagement and more effective knowledge transfer.

Furthermore, advances in digital platforms and artificial intelligence have enabled the personalization of nano-learning experiences, enhancing both motivation and satisfaction. Adaptive learning systems can tailor content based on user preferences, prior knowledge, and performance, thereby increasing perceived relevance and engagement (Khalil & Ebner, 2016). This personalization is essential for sustaining learner interest in micro-content formats and ensuring that knowledge is not only consumed but also applied.

However, empirical research specifically examining how motivation and satisfaction jointly influence knowledge transfer in nano-learning contexts remains limited. Most existing studies focus on microlearning effectiveness or user engagement separately, without integrating these constructs into a comprehensive framework. This gap highlights the need for a more holistic understanding of the psychological and experiential factors that drive successful learning outcomes in nano-learning environments.

Therefore, the significance of this study lies in its potential to:

1. Advance theoretical understanding by integrating motivation and satisfaction into knowledge transfer models within nano-learning.

2. Inform instructional design by identifying key elements that enhance learner engagement and application of knowledge.

3. Support digital education strategies by providing evidence-based insights for designing effective nano-learning platforms.

4. Contribute to lifelong learning and workforce development, where rapid, flexible, and effective learning solutions are increasingly essential.

In conclusion, as nano-learning continues to gain prominence in both formal and informal education, understanding the roles of user motivation and satisfaction becomes critical. These factors not only influence learner engagement but also determine whether knowledge is effectively transferred and applied, ultimately shaping the success of nano-learning as a transformative educational approach.

Objectives

1. To examine the influence of user motivation on engagement in nano-learning environments.

2. To investigate the effect of user satisfaction on engagement and subsequent learning effectiveness.

3. To analyze the mediating roles of engagement and watch time in facilitating knowledge transfer on short-form video platforms.

Literature Review

Knowledge Transfer

Knowledge transfer refers to the process through which knowledge is communicated, understood, and applied (Nagy & Duma, 2023). In digital learning environments, it is influenced by both psychological factors and user interaction with content. Prior research highlights motivation, engagement, and satisfaction

as key determinants, yet their roles in short-form nano-learning contexts remain underexplored.

User Motivation

Motivation drives learning behavior and persistence (Marin & Marin, 2024). In digital contexts, motivated learners show higher engagement and stronger commitment . In nano-learning, motivation is expected to increase interaction with short video content and facilitate learning.

User Satisfaction

User satisfaction reflects learners' evaluation of their learning experience . While it is associated with continued usage, its effect on learning outcomes is often indirect, particularly in short-form environments where superficial consumption may occur(Vijayakumar & Jagatheeshkumar, 2024).

User Engagement

Engagement represents cognitive and behavioral involvement in learning (Kim & Yu, 2020). In short video contexts, it includes attention, interaction, and repeated exposure, and is closely linked to deeper information processing.

Short Video Watch Time

Watch time reflects sustained interaction with video content and serves as a behavioral indicator of attention. Longer viewing duration provides greater opportunity for information processing, making it a key mechanism linking engagement to knowledge transfer.

Hypotheses

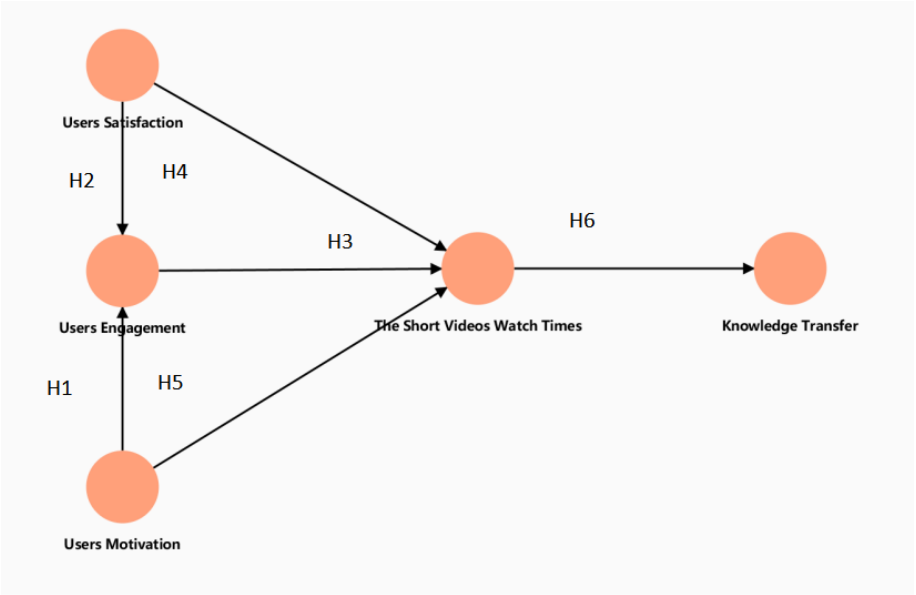


Figure 1 The Illustration of Hypotheses Development

This study proposes a model linking motivation and satisfaction to knowledge transfer through engagement and watch time.

H1: Motivation ⟶ Engagement

H2: Satisfaction ⟶ Engagement

H3: Engagement ⟶ Watch Time ⟶ Learning Effectiveness

H4: Satisfaction ⟶ Engagement ⟶ Learning Effectiveness

H5: Motivation ⟶ Engagement ⟶ Learning Effectiveness

H6: Watch Time ⟶ Learning Effectiveness

Methodology

1. Research Design

This study employed a quantitative research approach using a cross-sectional survey design to examine the relationships among user motivation, satisfaction, engagement, watch time, and learning effectiveness in nano-learning environments. The design is appropriate for testing causal relationships and validating theoretical models through statistical analysis.

2. Population and Sample

The target population consisted of Chinese users aged 18–35 who were familiar with nano-learning through short video platforms.

- A total of 553 respondents participated in the survey.
- After data screening and cleaning, 538 valid responses were retained for analysis.

The sample reflects active users of short video-based nano-learning platforms, ensuring relevance to the research context.

3. Data Collection Instrument

Data were collected a structured questionnaire composed of previously validated measurement scales adapted from prior studies.

- All variables were measured using a five-point Likert scale (1 = strongly disagree to 5 = strongly agree).
- The questionnaire included constructs for:

User Motivation

User Satisfaction

User Engagement

Watch Time

Learning Effectiveness

4. Data Analysis Technique

The study employed Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS software due to:

- Non-normal data distribution

Predictive and exploratory nature of the model

Key procedures included:

1. Measurement Model Evaluation (reliability and validity)

2. Structural Model Assessment (path coefficients, R^2 values)

3. Bootstrapping (5,000 resamples) to test:

- Hypothesis significance

- Mediation effects

Results

The findings of this study reveal clear relationships among user motivation, satisfaction, engagement, watch time, and learning effectiveness in nano-learning environments.

First, the structural model analysis shows that user motivation (β = 0.459) and user satisfaction (β = 0.428) both have a significant positive effect on user engagement. This indicates that learners who are more motivated and satisfied with nano-learning platforms are more likely to actively engage with the learning content.

Second, user engagement plays a crucial role in influencing both behavioral and learning outcomes. Specifically, engagement significantly affects watch time (β = 0.362) and also has a direct positive effect on learning effectiveness (β = 0.256). This suggests that engaged learners not only spend more time interacting with short video content but also achieve better learning outcomes.

Third, among all variables, watch time emerges as the strongest predictor of learning effectiveness (β = 0.750). This finding highlights that sustained exposure to learning content is more critical than initial engagement alone. In nano-learning contexts, longer viewing duration allows for deeper cognitive processing and more effective knowledge transfer.

In addition, the model demonstrates strong explanatory power. It explains 68.3% of the variance in engagement (R^2 = 0.683), 59.2% in watch time (R^2 = 0.592), and 56.2% in learning effectiveness (R^2 = 0.562), indicating that the proposed model is robust and effective in predicting learning outcomes.

Furthermore, mediation analysis confirms that:

Engagement mediates the relationship between motivation and learning effectiveness (indirect effect = 0.1175).

Watch time further strengthens this mediation pathway (indirect effect = 0.165), reinforcing its critical role as a behavioral mechanism linking engagement to learning outcomes.

Overall, the results demonstrate that motivation and satisfaction influence knowledge transfer indirectly through engagement and watch time, with watch time being the most influential factor in determining learning effectiveness in nano-learning environments.

Discussion

The findings of this study provide important insights into the mechanisms underlying knowledge transfer in nano-learning environments, particularly on short-form video platforms. The results confirm that user motivation and satisfaction are key antecedents of engagement, which in turn influences learning effectiveness both directly and indirectly through watch time.

First, the significant effect of motivation on engagement (β = 0.459) aligns with prior studies suggesting that motivation is a fundamental driver of learning

behavior and persistence in digital environments. For example, Marin and Marin (2024) emphasized that motivated learners are more likely to actively participate and sustain involvement in learning activities. In the context of nano-learning, this study extends their findings by demonstrating that even in short, fragmented learning formats, motivation remains a critical factor in stimulating user interaction with content.

Similarly, user satisfaction was found to significantly influence engagement (β = 0.428), supporting the notion that positive learning experiences encourage continued interaction. This finding is consistent with Vijayakumar and Jagatheeshkumar (2024), who argued that satisfaction enhances users' willingness to engage with digital learning systems. However, the present study reveals that satisfaction does not directly translate into learning effectiveness but operates indirectly through engagement and behavioral mechanisms, highlighting the importance of intermediary variables.

Second, the role of engagement as a mediator is clearly supported. Engagement significantly affects both watch time (β = 0.362) and learning effectiveness (β = 0.256). This finding reinforces the conceptualization of engagement as a bridge between psychological factors (motivation and satisfaction) and learning outcomes, as suggested by Kim and Yu (2020). However, the relatively moderate direct effect of engagement on learning effectiveness indicates that engagement alone may not be sufficient to ensure effective knowledge transfer in nano-learning contexts.

A key contribution of this study is the identification of watch time as the most influential predictor of learning effectiveness (β = 0.750). This result suggests that sustained exposure to content is more critical than initial engagement or interest. In line with Nagy and Duma (2023), knowledge transfer requires not only access to information but also sufficient cognitive processing time. In nano-learning environments, where content is brief and often consumed

rapidly, extended watch time becomes essential for deeper understanding and retention.

Moreover, the mediation analysis further confirms that engagement and watch time jointly facilitate knowledge transfer. The indirect effect of engagement between motivation and learning effectiveness (0.1175), and the stronger sequential mediation through watch time (0.165), indicate that behavioral persistence plays a crucial role in transforming user intention into actual learning outcomes.

These findings have several theoretical and practical implications. Theoretically, the study contributes to the literature on digital learning by integrating psychological (motivation, satisfaction) and behavioral (engagement, watch time) variables into a unified model explaining knowledge transfer in nano-learning. Practically, the results suggest that platform designers and educators should prioritize strategies that increase meaningful watch time—such as optimizing video structure, enhancing content relevance, and encouraging continuous viewing—rather than focusing solely on attracting initial engagement.

However, this study has some limitations. The reliance on self-reported data may introduce response bias, and the cross-sectional design limits the ability to infer causal relationships. Future research should incorporate objective behavioral tracking data and longitudinal approaches to better capture the dynamics of nano-learning over time.

Recommendation

Based on the findings, future research should incorporate behavioral tracking data to validate self-reported engagement and watch time. Additionally, longitudinal designs could provide deeper insight into how sustained nano-learning behaviors influence long-term knowledge retention. Platform designers

are also encouraged to optimize content structure to increase meaningful watch time rather than superficial interaction.

References

Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 150–169.

Bhattacherjee, A. (2001). Understanding information systems continuance: An expectation-confirmation model. *MIS Quarterly*, 25(3), 351–370.

Buchem, I., & Hamelmann, H. (2010). Microlearning: A strategy for ongoing professional development. *eLearning Papers*, 21, 1–15.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

He, W., & Rungsrisawat, S. (2025). *Perspective of user motivation and satisfaction as key drivers of knowledge transfer in nano-learning*.

Hug, T. (2005). Micro learning and narration: Exploring possibilities of utilization of narrations and storytelling for the design of “micro units” and didactical micro-learning arrangements. *Proceedings of Media in Transition*, 1–6.

Khalil, M., & Ebner, M. (2016). What is learning analytics about? A survey of different methods used in 2013–2015. *Journal of Learning Analytics*, 3(1), 7–37.

Kim, H., & Yu, S.-B. (2020). Structural relationship among environment, motivation, engagement and transfer of training of teachers in distance education* 1). *KEDI Journal of Educational Policy*, 17, 221–245. https://doi.org/10.22804/kjep.2020.17.2.004

Marin, I., & Marin, R. (2024). Motivation as the Catalyst: Enabling Knowledge Sharing and Talent Management in Organizational Contexts. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 18, 3036–3048. https://doi.org/10.2478/picbe-2024-0250

Nagy, V., & Duma, L. (2023). Measuring efficiency and effectiveness of knowledge transfer in e-learning. *Heliyon*, 9(7), e17502. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17502

Vijayakumar, P., & Jagatheeshkumar, G. (2024). User's learning capability aware E-content recommendation system for enhanced learning experience. *Measurement: Sensors*, 31, 100947. https://doi.org/10.1016/j.measen.2023.100947

การศึกษาความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I 131) ตามหลัก ALARA ในการดูแลผู้ป่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*

KNOWLEDGE AND ATTITUDES OF RADIOLOGICAL TECHNOLOGY STUDENTS TOWARD RADIATION PROTECTION CONSTRAINTS OF IODINE-131 BASED ON ALARA PRINCIPLES IN NUCLEAR MEDICINE: A CASE STUDY OF THE FACULTY OF MEDICINE, PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY

ปวรินทร์ ก้องพิริยะกุล[1] และ จงวัฒน์ ชีวกุล[2]

Pawarin Kongpiriyakul[1] and Jongwat Cheewakul[2]

[1]เวชศาสตร์นิวเคลียร์ สาขาวิชารังสีวิทยา, คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[1]Nuclear Medicine Department of Radiology, Faculty of Medicine, Prince of Songkhla University, Thailand

[2]หลักสูตรรังสีเทคนิค ภาควิชารังสีวิทยา, คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[2]Radiological Technology Program, Faculty of Medicine, Prince of Songkhla University, Thailand

Corresponding Author's Email: jongwatcheewakul@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

Citation:

* ปวรินทร์ ก้องพิริยะกุล และ จงวัฒน์ ชีวกุล. (2569). การศึกษาความรู้และทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I 131) ตามหลัก ALARA ในการดูแลผู้ป่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 567-586.

Pawarin Kongpiriyakul and Jongwat Cheewakul. (2026). Knowledge And Attitudes Of Radiological Technology Students Toward Radiation Protection Constraints Of Iodine-131 Based On ALARA Principles In Nuclear Medicine: A Case Study Of The Faculty Of Medicine, Prince Of Songkla University. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 567-586.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสารไอโอดีนรังสี Iodine-131 (I-131) ตามหลัก ALARA และ 2) ศึกษาระดับทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาหลักสูตรรังสีเทคนิค จำนวน 30 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.67 และทุกคนเคยผ่านการอบรมด้านการป้องกันรังสีเพิ่มเติม แม้ว่ายังไม่เคยเรียนรายวิชาเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับสาร Iodine-131 และหลัก ALARA อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.67 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 40.00 และระดับต่ำ ร้อยละ 13.33 โดยมีคะแนนเฉลี่ยความรู้เท่ากับ 11.23 ± 2.14 คะแนน สำหรับระดับทัศนคติพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความตระหนักด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.45, SD = 0.52) รองลงมาคือด้านการปฏิบัติตามหลัก ALARA ($\bar{x}$ = 4.32, SD = 0.60) และด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.10, SD = 0.58) ตามลำดับ

สรุป นักศึกษารังสีเทคนิคมีความรู้และทัศนคติที่ดีต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA อย่างไรก็ตาม ควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการอบรมเฉพาะด้านเพิ่มเติม เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงานจริงในหน่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์

คำสำคัญ: ความรู้และทัศนคติ, สาร Iodine-131, หลัก ALARA, นักศึกษารังสีเทคนิค

Abstract

This descriptive research aimed to: 1) investigate the level of knowledge regarding radiation protection constraints of Iodine-131 (I-131) based on ALARA principles, and 2) examine attitudes toward radiation protection according to ALARA principles among radiological technology students at the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University. The sample consisted of 30 radiological technology students selected by purposive sampling. The research instrument

was a questionnaire validated for content validity and reliability. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results revealed that the majority of participants were female (76.67%), and all participants had attended additional radiation protection training, although none had previously enrolled in a nuclear medicine course. Most participants demonstrated a high level of knowledge regarding Iodine-131 and ALARA principles (46.67%), followed by moderate (40.00%) and low levels (13.33%), with a mean knowledge score of 11.23 ± 2.14. Overall attitudes toward radiation protection based on ALARA principles were at a high level. The highest mean score was found in safety awareness ($\bar{x}$ = 4.45, SD = 0.52), followed by adherence to ALARA principles ($\bar{x}$ = 4.32, SD = 0.60) and participation in radiation safety practices ($\bar{x}$ = 4.10, SD = 0.58).

In conclusion, radiological technology students demonstrated appropriate knowledge and positive attitudes toward radiation protection based on ALARA principles. However, practical training and specialized workshops should be further promoted to enhance students' preparedness before clinical practice in nuclear medicine departments.

Keywords: Knowledge and attitudes, Iodine-131 (I-131), ALARA principles, Radiological technology students

บทนำ

งานด้านเวชศาสตร์นิวเคลียร์ (Nuclear Medicine) ในปัจจุบันมีความรุดหน้าอย่างรวดเร็วและมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการวินิจฉัยและรักษาโรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้สาร Iodine-131 (I-131) ซึ่งเป็นสารกัมมันตรังสีชนิดเปิด (unsealed source) ที่มีประสิทธิภาพสูงในการรักษาโรคที่เกี่ยวกับต่อมไทรอยด์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสารชนิดนี้มีการแผ่รังสีทั้งชนิดเบต้า และแกมมา ที่มีพลังงานสูง ผู้ปฏิบัติงานทางรังสีจึงมีความเสี่ยงที่จะได้รับปริมาณรังสีสะสมหากขาดความระมัดระวังหรือยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานสากล การป้องกันอันตรายจากรังสีจะใช้หลักการ ALARA (As Low As Reasonably Achievable) เป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ประการ ได้แก่ การใช้เวลา (Time) การรักษาระยะห่าง (Distance) และ การใช้เครื่องกำบังรังสี (Shielding) เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรและผู้ป่วยจะได้รับปริมาณรังสีในระดับที่ต่ำที่สุดเท่าที่จะทำได้อย่างสมเหตุสมผล

นักศึกษารังสีเทคนิค ถือเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญ เนื่องจากอยู่ในช่วงรอยต่อระหว่างการเรียนรู้เชิงทฤษฎีในห้องเรียนและการฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานพยาบาล ซึ่งต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับสาร Iodine-131 (I-131) ซึ่งตัวผู้ป่วยจะทำหน้าที่เป็นแหล่งกำเนิดรังสีเคลื่อนที่ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการแพทย์ต้องมีความรู้ที่ถูกต้องและทัศนคติที่ดีต่อการป้องกันรังสีและยังเป็นปัจจัยชี้วัดสำคัญที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยนักศึกษารังสีเทคนิคมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยในขณะขึ้นฝึกปฏิบัติงานโดยวิสัยทัศน์ของหลักสูตรรังสีเทคนิค สาขาวิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มุ่งเป็นหลักสูตรที่ผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านรังสีเทคนิคอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม ตามเกณฑ์สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบโรคศิลปะสาขาวิชารังสีเทคนิค แม้นักศึกษาจะมีความรู้พื้นฐานทางด้านรังสีเทคนิค แต่การนำหลัก ALARA มาประยุกต์ใช้ในกรณีเฉพาะอย่างเวชศาสตร์นิวเคลียร์มักพบอุปสรรคด้านทัศนคติ เช่น ความวิตกกังวลต่อการได้รับรังสีเกินขนาดจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย หรือในทางกลับกันอาจเกิดความละเลยต่อข้อจำกัดด้านรังสีเนื่องจากความเคยชิน หากนักศึกษารังสีเทคนิคขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านรังสีของสาร Iodine-131 (I-131) หรือมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมต่อการป้องกันอันตรายจากรังสี อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการ ALARA ได้แก่ การใช้เวลาในการสัมผัสผู้ป่วยเกินความจำเป็น การรักษาระยะห่างที่ไม่เหมาะสม หรือการเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันรังสีที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการได้รับรังสีสะสมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรังสีเทคนิคโดยทั่วไปมุ่งเน้นการให้ความรู้พื้นฐานด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีในภาพรวม อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านการเรียนรู้เชิงประยุกต์เฉพาะทางเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์ที่ได้รับสาร Iodine-131 (I-131) ซึ่งมีลักษณะความเสี่ยงที่แตกต่างจากการปฏิบัติงานด้านรังสีวินิจฉัยทั่วไป ทั้งในด้านการปนเปื้อนทางรังสี การควบคุมพื้นที่ปฏิบัติงาน และการจัดการของเสียกัมมันตรังสี

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ยังไม่มีการศึกษาที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อประเมินระดับความรู้และทัศนคติของนักศึกษารังสีเทคนิคเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านรังสีของสาร Iodine-131 (I-131) ตามหลักการ ALARA ในบริบทของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยเฉพาะ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาหลักสูตร การเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก และการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยทางรังสีในกลุ่มนักศึกษารังสีเทคนิคต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) ตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากสาร Iodine-131 (I-131) ตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

ความปลอดภัยทางรังสีในกลุ่มนักศึกษารังสีเทคนิคถือเป็นมิติที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากนักศึกษาจัดเป็นกลุ่มเสี่ยงที่มีโอกาสได้รับปริมาณรังสีสะสมจากการฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก โดยเฉพาะในการจัดการสาร Iodine-131 (I-131) ซึ่งเป็นไอโซโทปกัมมันตรังสีที่มีการประยุกต์ใช้กันอย่างแพร่หลายในหน่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์ ทั้งในเชิงการวินิจฉัยและการบำบัดรักษาโรคที่เกี่ยวข้องกับต่อมไทรอยด์ โดยคุณสมบัติทางกายภาพของสาร Iodine-131 (I-131) ที่มีการแผ่รังสีเบตา (Beta particles) ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นปฏิกิริยาทางชีวภาพในระดับเซลล์และรังสีแกมมา (Gamma rays) พลังงานสูง 364 keV ซึ่งมีอำนาจทะลุทะลวงผ่านเนื้อเยื่อได้ลึก (Bushberg et al., 2020) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงสูงต่อการได้รับรังสีจากภายนอก และความเสี่ยงต่อการปนเปื้อนภายในร่างกาย หากปราศจากความเข้าใจในมาตรการป้องกันรังสีที่เข้มงวด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานความปลอดภัยในระดับสากล การปฏิบัติงานทางรังสีต้องยึดถือหลักการ ALARA ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมาธิการระหว่างประเทศด้านการป้องกันรังสี (International Commission on Radiological Protection [ICRP], 2007) โดยหลักการ

ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานทางรังสีชีววิทยาแบบไม่มีเกณฑ์ความปลอดภัยต่ำสุด ที่ระบุว่าการได้รับปริมาณรังสีในระดับใดก็ตามอาจส่งผลกระทบสะสมทางพันธุกรรมได้ ดังนั้น กระบวนการจำกัดระดับรังสีผ่านตัวแปรพื้นฐานด้านเวลา ระยะทาง และการป้องกันโดยเครื่องกำบังรังสี (Statkiewicz-Sherer et al., 2020) จึงมิใช่เพียงหลักการทางทฤษฎี แต่เป็นมาตรฐานเชิงจริยธรรมที่นักศึกษารังสีเทคนิคต้องยึดถือเพื่อลดความเสี่ยงจากการแผ่รังสีของสาร Iodine-131 (I-131) ที่มีค่าครึ่งชีวิตทางกายภาพประมาณ 8 วัน ความเชื่อมโยงระหว่างความรู้ทางทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในบริบทของประเทศไทยชี้ให้เห็นว่า "ระดับความรู้" และ "ทัศนคติ" เป็นตัวพยากรณ์สำคัญต่อพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากรังสี โดยการศึกษาของนพรัตน์ แสงเจริญ และคณะ (2562) พบว่า การรับรู้ถึงความเสี่ยงและความเข้าใจในคุณสมบัติของไอโซโทปปนเปื้อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเคร่งครัดในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ประเสริฐรุ่งเรือง และคณะ (2563) ซึ่งพบว่า ทัศนคติเชิงบวกต่อความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดอุบัติการณ์การปนเปื้อนในพื้นที่ควบคุม อย่างไรก็ตามในงานวิจัยของ รังสิมา จันทรกานต์ และ สุพรรณษา สุขสวัสดิ์ (2561) ได้มีการตั้งข้อสังเกตว่า นักศึกษาที่มีภาระงานสูงในคลินิกที่ปฏิบัติงานอยู่อาจมีแนวโน้มที่จะละเลยมาตรฐานความปลอดภัยเนื่องจากความคุ้นชินกับสภาวะแวดล้อม ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด

ดังนั้น ความพร้อมของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องถูกประเมินผ่านทั้งความรอบรู้ในข้อจำกัดทางเทคนิคของสาร Iodine-131 (I-131) และทัศนคติที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม การที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์เป็นศูนย์กลางการรับส่งต่อผู้ป่วยระดับตติยภูมิที่มีการรักษาด้วยไอโอดีนรังสีปริมาณสูง ยิ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์ระดับความเข้าใจของนักศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่สามารถหลอมรวมความเข้มแข็งทางวิชาการเข้ากับพฤติกรรมความปลอดภัยตามหลัก ALARA ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

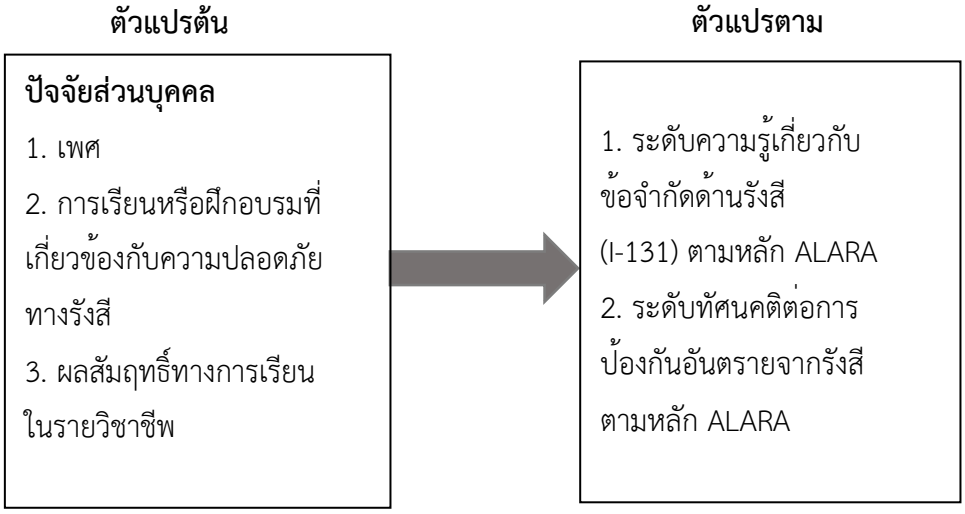
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านรังสีของสาร Iodine-131 (I-131) และทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค

ชั้นปีที่ 3 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อประเมินความพร้อมก่อนการฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก กรอบแนวคิดประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านรังสีของสาร Iodine-131 (I-131) ครอบคลุมความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของรังสี การแพร่กระจายรังสีจากผู้ป่วย และการประยุกต์ใช้หลักการ ALARA ได้แก่ การใช้เวลา การรักษาระยะห่าง และการใช้เครื่องกำบังรังสีอย่างเหมาะสม

2. ทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA หมายถึง ความตระหนัก ความเชื่อมั่น และการให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

เอกสารรับรองการวิจัยในมนุษย์

คณะผู้วิจัยได้ยื่นเอกสารขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รหัสโครงการวิจัย REC.69-171-7-7 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผ่านการรับรองวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ.2569 และก่อนเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยได้ชี้แจงสิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย วัตถุประสงค์ รวมถึงวิธีการในการวิจัยให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ โดยข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีการระบุตัวตนของผู้ตอบ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับความรู้และทัศนคติ เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) ตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและวางแผนโครงการ

1.1 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาร Iodine-131 (I-131), หลักการ ALARA (Time, Distance, Shielding) และงานวิจัยด้านความรู้และทัศนคติในนักศึกษารังสีเทคนิค

1.2 การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดความสัมพันธ์ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความรู้ และทัศนคติ ของนักศึกษารังสีเทคนิค

2. การพัฒนาเครื่องมือและนิยามตัวแปร โดยการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ (Operational Definition) กำหนดนิยามของตัวแปรความรู้และทัศนคติให้ชัดเจนในมิติของพฤติกรรมที่วัดค่าได้ และการสร้างเครื่องมือวัด เป็นแบบพัฒนาแบบทดสอบความรู้ที่อิงตามหลักการทางฟิสิกส์ เช่น กฎกำลังสองผกผัน (Inverse Square Law) ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มรังสี (E) กับระยะทาง (r)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนนำไปใช้จริง

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้สำหรับตรวจสอบว่าข้อคำถามทั้ง 30 ข้อ

(ความรู้ 15 + ทัศนคติ 15) ครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ส่งแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประเมินให้คะแนน

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 = ไม่แน่ใจ

-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์การตัดสิน ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา ใช้ได้จริงการหาความเที่ยง (Reliability) สำหรับแบบทดสอบความรู้ (ข้อละ 1 คะแนน ถูก/ผิด) ใช้สูตร Kuder-Richardson (KR-20) เนื่องจากเป็นข้อมูลแบบฐานสอง (Binary Data)

แบบประเมินทัศนคติ (ระดับ 1-5 คะแนน) ใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์การยอมรับ ดังนี้

ค่าความตรง (IOC) > 0.50 ทุกข้อ หากข้อใดต่ำกว่านี้ต้องปรับปรุงหรือตัดออก

ค่าความเที่ยง (Reliability) จากการทดสอบได้ผล 0.80 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีความนิ่งและเชื่อถือได้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยใช้แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถามตามแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมระดับดีมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมระดับดีมาก

3 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมระดับน้อย

1 หมายถึง มีระดับความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แปลความหมายไว้ดังนี้

คะแนน 4.50 – 5.00	หมายถึง มีความเหมาะสมระดับดีมากที่สุด
คะแนน 3.50 – 4.49	หมายถึง มีความเหมาะสมระดับดีมาก
คะแนน 2.50 – 3.49	หมายถึง มีความเหมาะสมระดับปานกลาง
คะแนน 1.50 – 2.49	หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.49	หมายถึง มีความเหมาะสมระดับน้อยที่สุด

โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามประกอบด้วยจำนวน 3 ท่าน

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อบกพร่องจากการตรวจสอบมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีข้อเสนอแนะ ให้ปรับแก้ศัพท์เฉพาะทางเทคนิคให้มีความเข้าใจมากขึ้น และดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล ผู้วิจัยทำการประมวลผลข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ระดับความรู้และทัศนคติในรูปแบบค่าคะแนนเชิงปริมาณ พร้อมสรุปและอภิปรายผล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการวัดผล

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักศึกษาหลักสูตรรังสีเทคนิคชั้นปีที่ 3 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อใช้เป็นตัวแปรต้นในการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ประกอบด้วย

- เพศ

- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) และเกรดในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับฟิสิกส์รังสีหรือเวชศาสตร์นิวเคลียร์

- ประสบการณ์ในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารหรือการอบรมด้านความปลอดภัยทางรังสีเพิ่มเติม

แบบประเมินระดับความรู้ เป็นแบบสอบถามประเมินความเข้าใจเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) และหลักการ ALARA ซึ่งอ้างอิงหลักการทางวิทยาศาสตร์ที่วัดค่าได้จริง

- ความรู้ด้านฟิสิกส์รังสีของ I-131 ครอบคลุมเรื่องการแผ่รังสีบีตาและแกมมา และกลไกการกระจายรังสีจากตัวผู้ป่วย

- การประยุกต์ใช้หลัก ALARA โดยการทดสอบความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการเวลา, การเลือกใช้วัสดุกำบังที่เหมาะสม และการคำนวณระยะห่างตามกฎกำลังสองผกผัน (Inverse Square Law) โดยพิจารณาความเข้มรังสีที่ลดลงตามระยะทาง r=1, 2, 3

แบบประเมินทัศนคติ เครื่องมือวัดสภาวะทางจิตวิทยาและการตอบสนองต่อมาตรฐานความปลอดภัย โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 1-5 เพื่อประเมินในมิติต่าง ๆ ดังนี้

- ความตระหนัก (Awareness) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น

- ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ระดับความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพื่อลดความวิตกกังวลที่เกินกว่าเหตุ (Radiophobia)

- วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) เจตคติที่มีต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อลดปริมาณรังสีสะสม (Cumulative Dose) ในการทำงานจริง

ใช้เกณฑ์ของ Best (1977) ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติได้ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ ดีเยี่ยม

3.50 – 4.49 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ ดี

2.50 – 3.49 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ น้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง มีทัศนคติในระดับ น้อยที่สุด/ควรปรับปรุง

การเก็บข้อมูล

นักวิจัยทำหนังสือขอผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) และเกรดในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับฟิสิกส์รังสีของนักศึกษาหลักสูตรรังสีเทคนิคชั้นที่ 3 จากงานหลักสูตรรังสีเทคนิค โดยไม่ระบุข้อมูลนักศึกษาเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยเก็บคะแนนจากแบบสอบถามประเมินระดับความรู้ เครื่องมือวัดความเข้าใจเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) และหลักการ ALARA ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารคำชี้แจง (Information Sheet) และ ใบยินยอม (Informed Consent) เพื่อยืนยันว่านักศึกษาเข้าร่วมด้วยความสมัครใจและข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ นัดหมายวันเวลาที่นักศึกษาสะดวก เพื่อเข้าไปแจกแบบสอบถาม โดยกำหนดระยะเวลาในการส่งคืนให้ผู้วิจัยภายใน 24 ชั่วโมง ในกล่องรับแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเข้ามารับบริเวณห้องเรียนของนักศึกษา

การจัดการข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถาม จะไม่มีการระบุถึงตัวบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีผู้วิจัยเพียงท่านเดียวที่จะเป็นผู้เข้าถึงข้อมูล ข้อมูลดังกล่าวจะเก็บไว้อย่างน้อย 3 ปี หรือจนสิ้นสุดการทำวิจัย ก่อนจะทำลาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาหลักสูตรรังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จำนวน 30 คน เป็นเพศหญิง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 เพศ

ชาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ไม่เคยเรียนวิชาเวชศาสตร์นิวเคลียร์ 100% เคยอบรมป้องกันรังสีเพิ่มเติม 100% ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การเรียนเวชศาสตร์นิวเคลียร์ และการอบรมด้านการป้องกันรังสี

ข้อมูล	จำนวน (n=30)	ร้อยละ
เพศชาย	7	23.33
เพศหญิง	23	76.67
ไม่เคยเรียน	30	100.00
เคยอบรมป้องกันรังสีเพิ่มเติม	30	100.00

2. ระดับความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสาร Iodine-131 (I-131) และหลัก ALARA

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับสาร Iodine-131 (I-131) และหลัก ALARA อยู่ในระดับสูง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาคือระดับปานกลาง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และระดับต่ำ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลางถึงสูง สะท้อนถึงการมีพื้นฐานความรู้ที่ดีเกี่ยวกับการใช้รังสีและหลักความปลอดภัย อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีผู้ตอบบางส่วนที่มีความรู้ในระดับต่ำ ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เท่ากับ 11.23 คะแนน และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.14 แสดงให้เห็นว่าระดับความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนไปทางสูง และมีการกระจายของคะแนนอยู่ในระดับหนึ่ง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับสาร Iodine-131 (I-131) และหลัก ALARA

ระดับความรู้	ช่วงคะแนน (คะแนนเต็ม 15)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	การแปลผล
สูง	12 – 15 คะแนน	14	46.67	มีความรู้ในระดับดี สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้
ปานกลาง	8 – 11 คะแนน	12	40.00	มีความรู้ในระดับพอใช้ ควรพัฒนาเพิ่มเติม
ต่ำ	0 – 7 คะแนน	4	13.33	มีความรู้ในระดับน้อย ควรได้รับการส่งเสริม
รวม	-	**30**	**100.0**	-

3. ระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามตามหลัก ALARA รายด้าน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติตามหลัก ALARA โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความตระหนักด้านความปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.45, SD = 0.52) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือด้านการปฏิบัติตามหลักการ ALARA ($\bar{x}$ = 4.32, SD = 0.60) และด้านการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.10, SD = 0.58) ซึ่งอยู่ในระดับสูงทั้งสองด้าน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยทางรังสีเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ด้านความมั่นใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 3.85, SD = 0.70) อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานใกล้แหล่งกำเนิดรังสีไม่สูงมากนัก จึงควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยรวมของทัศนคติอยู่ในระดับสูง แสดงถึงแนวโน้มที่ดีต่อการปฏิบัติตามหลัก ALARA ในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามตามหลัก ALARA รายด้าน

ด้านของทัศนคติ	รายละเอียดตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่า SD	ระดับการแปลผล
1. ความตระหนักด้านความปลอดภัย	การตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยทางรังสีในวิชาชีพ	4.45	0.52	สูงมาก
2. การปฏิบัติตามหลักการALARA	การปฏิบัติงานโดยยึดหลักการลดปริมาณรังสีให้น้อยที่สุด	4.32	0.60	สูง
3. ความมั่นใจในการทำงาน	ความมั่นใจในการปฏิบัติงานใกล้แหล่งกำเนิดรังสี	3.85	0.70	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย	4.10	0.58	สูง

4. การวิเคราะห์ข้อคำถามที่มีการตอบถูกสูงสุดเกี่ยวกับสารไอโอดีนรังสี Iodine-131 (I-131) และหลัก ALARA ใน 5 อันดับแรก

ข้อคำถามด้านความรู้เกี่ยวกับสารไอโอดีนรังสี Iodine-131 (I-131) และหลัก ALARA ที่มีผู้ตอบถูกมากที่สุดคือข้อ 13 เรื่องความสัมพันธ์ของปริมาณรังสีสะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ตอบถูกจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 รองลงมาคือข้อ 1 เกี่ยวกับชนิดของรังสีจากสารสารไอโอดีนรังสี Iodine-131 (I-131) ที่ใช้ในการตรวจภาพทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์ (ร้อยละ 83.33) และข้อ 3 เรื่องระยะครึ่งชีวิตของ สารไอโอดีนรังสี Iodine-131 (I-131) (ร้อยละ 70.00) ตามลำดับ ขณะที่ข้อ 2 และข้อ 5 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ทางคลินิกและหลักการบริหารจัดการตาม ALARA มีสัดส่วนการตอบถูกลดลงเล็กน้อย (ร้อยละ 66.67 และ 63.33 ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจดีในเนื้อหาพื้นฐานและหลักการสำคัญของรังสีและ ALARA โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเวลาและลักษณะของรังสี อย่างไรก็ตาม ความรู้ในด้านการประยุกต์ใช้และแนวคิดเชิงปฏิบัติยังมีระดับที่ต่ำกว่า จึงควรส่งเสริมการเรียนรู้ในเชิงการประยุกต์ใช้จริงเพื่อเพิ่มความเข้าใจให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงข้อคำถามด้านความรู้เกี่ยวกับสารไอโอดีนรังสี Iodine-131 (I-131) และหลัก ALARA ที่มีระดับคะแนนสูงสุด 5 อันดับแรก

อันดับ	ข้อที่	ข้อคำถาม	n	ร้อยละ
1	13	ปริมาณรังสีสะสมที่ร่างกายได้รับ (Dose) มีความสัมพันธ์อย่างไรกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	26	86.67
2	1	รังสีชนิดใดจาก I-131 ที่มีบทบาทหลักในการตรวจภาพทางเวชศาสตร์นิวเคลียร์	25	83.33
3	3	ระยะครึ่งชีวิตทางกายภาพของ I-131 มีค่าประมาณเท่าใด	21	70.00
4	2	รังสีบีตาจาก I-131 มีคุณสมบัติเด่นในด้านใดทางคลินิก	20	66.67
5	5	ตามหลัก ALARA การบริหารจัดการเวลา (Time) หมายถึงข้อใด	19	63.33

5. การวิเคราะห์ข้อคำถามที่มีการตอบด้านทัศนคติตามหลัก ALARA ใน 5 อันดับแรก

ข้อคำถามด้านทัศนคติตามหลัก ALARA ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ 1 เรื่องความตระหนักว่าความปลอดภัยทางรังสีเป็นความรับผิดชอบสูงสุดในวิชาชีพนักรังสีเทคนิค ($\bar{x}$ = 4.60, SD = 0.49) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือข้อ 4 เรื่องการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันรังสีทุกครั้งแม้ในช่วงเวลาสั้น ๆ ($\bar{x}$ = 4.50, SD = 0.51) ซึ่งอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยทางรังสีในระดับสูง นอกจากนี้ ข้อ 15 ข้อ 2 และข้อ 5 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ การปฏิบัติตามหลัก ALARA และการใช้ระยะห่างตามกฎกำลังสองผกผัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 4.30–4.40) สะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยทางรังสี อย่างไรก็ตาม แม้ว่าค่าเฉลี่ยของทุกข้อจะอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก แต่ยังมีความแปรปรวนของข้อมูลในระดับหนึ่ง (SD = 0.49–0.60) แสดงถึงความแตกต่างของความคิดเห็นในกลุ่มตัวอย่างบางส่วน โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามมีทัศนคติในเชิงบวกต่อหลัก ALARA และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในภาพรวม ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงข้อคำถามด้านทัศนคติตามหลัก ALARA ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 5 อันดับแรก

อันดับ	ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1	1	ฉันตระหนักว่าความปลอดภัยทางรังสีเป็นความรับผิดชอบสูงสุดในวิชาชีพนักรังสีเทคนิค	4.60	0.49	สูงมาก
2	4	ฉันยินดีสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันรังสีทุกครั้งแม้จะเป็นการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้น ๆ	4.50	0.51	สูงมาก
3	15	ฉันเห็นความสำคัญของการเข้าอบรมด้านการป้องกันรังสีอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ	4.40	0.55	สูง
4	2	ฉันเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามหลัก ALARA สามารถป้องกันอันตรายจากรังสีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.57	สูง
5	5	ฉันเชื่อว่าการรักษาระยะห่างตามกฎกำลังสองผกผันเป็นวิธีที่คุ้มค่าและปลอดภัยที่สุด	4.30	0.60	สูง

การอภิปรายผล

1. การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) ตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) และหลักการ ALARA อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับที่สะท้อนว่านักศึกษามีพื้นฐานความรู้ด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีในระดับที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักศึกษาทุกคนเคยได้รับการเรียนการสอนและการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับความปลอดภัยทางรังสี ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรรังสีเทคนิคที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่การฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ International Commission on Radiological Protection ที่ระบุว่าความรู้เกี่ยวกับหลักการป้องกันอันตรายจากรังสี โดยเฉพาะหลัก ALARA ถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้สารกัมมันตรังสี เพื่อควบคุมปริมาณรังสีให้อยู่ในระดับต่ำที่สุดเท่าที่สามารถปฏิบัติได้อย่างสมเหตุสมผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริลักษณ์ ตันติจริยางกูร และคณะ (2564) ซึ่งพบว่าการจัด

อบรมเชิงปฏิบัติการสามารถเพิ่มระดับความรู้ด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีในกลุ่มนักศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษายังพบว่านักศึกษาบางส่วนมีระดับความรู้อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนข้อจำกัดของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความรู้เชิงทฤษฎีเป็นหลัก ขณะที่การประยุกต์ใช้ความรู้เฉพาะทางในบริบทเวชศาสตร์นิวเคลียร์ เช่น การจัดการผู้ป่วยที่ได้รับสาร Iodine-131 (I-131) การควบคุมการปนเปื้อน และการจัดการของเสียกัมมันตรังสี อาจยังมีโอกาสฝึกฝนไม่เพียงพอ ส่งผลให้นักศึกษาบางส่วนยังไม่สามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานจริงได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ควรส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เช่น simulation, case-based learning หรือ workshop ด้าน radiation safety เพื่อเสริมสร้างความรู้เฉพาะทางเกี่ยวกับเวชศาสตร์นิวเคลียร์และเพิ่มความมั่นใจก่อนการขึ้นฝึกปฏิบัติงานจริง

2. การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษารังสีเทคนิคมีระดับทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความตระหนักด้านความปลอดภัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการป้องกันอันตรายจากรังสี และตระหนักถึงผลกระทบของการได้รับรังสีสะสมต่อสุขภาพของตนเอง ผู้ป่วย และบุคลากรทางการแพทย์ ผลการศึกษานี้สามารถอธิบายได้จากลักษณะการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรรังสีเทคนิคที่เน้นมาตรฐานวิชาชีพ ความรับผิดชอบ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้นักศึกษามีเจตคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงทางรังสี นอกจากนี้ การได้รับองค์ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ biological effects of radiation และ radiation protection ยังอาจช่วยลดความวิตกกังวลที่เกินความจำเป็น และส่งเสริมการมองหลัก ALARA ในฐานะมาตรฐานการทำงาน มากกว่าข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค สอดคล้องกับการศึกษาของ รังสิมา จันทรกานต์ และสุพรรณษา สุขสวัสดิ์ (2561) ซึ่งรายงานว่าทัศนคติด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีมีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการปฏิบัติงานทางคลินิกของนักศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดด้าน Safety Culture ที่ระบุว่าความตระหนักด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในระยะยาว แม้นักศึกษาส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดี แต่การมีทัศนคติที่เหมาะสมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง หากขาดความรู้เชิงลึกและทักษะการ

ประยุกต์ใช้ในสถานการณ์เฉพาะ ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติควรดำเนินควบคู่ไปกับการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) และศึกษาระดับทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA ของนักศึกษารังสีเทคนิค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับข้อจำกัดด้านสาร Iodine-131 (I-131) และหลักการ ALARA อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง สะท้อนให้เห็นถึงการมีพื้นฐานความรู้ด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีในระดับที่เหมาะสม ขณะที่ด้านทัศนคติพบว่า นักศึกษามีทัศนคติต่อการป้องกันอันตรายจากรังสีตามหลัก ALARA อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความตระหนักต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยสรุป นักศึกษารังสีเทคนิคมีความพร้อมเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านเวชศาสตร์นิวเคลียร์ อย่างไรก็ตาม ควรมีการส่งเสริมความรู้และทักษะเฉพาะทางเพิ่มเติมก่อนการฝึกปฏิบัติงานจริงมากขึ้น **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรรังสีเทคนิค โดยเพิ่มเนื้อหาเฉพาะด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีในงานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ โดยเฉพาะการดูแลผู้ป่วยที่ได้รับสาร Iodine-131 (I-131) ตามหลักการ ALARA 2. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และทักษะเชิงปฏิบัติ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการและการจำลองสถานการณ์ (simulation) หรือกรณีศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนการฝึกปฏิบัติงานจริงในหน่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์ 3. อาจารย์ผู้สอนและผู้ควบคุมการฝึกปฏิบัติงานควรใช้ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการประเมินความพร้อมของนักศึกษาก่อนขึ้นฝึกปฏิบัติงาน เพื่อวางแผนการเสริมสร้างความรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยทางรังสีให้เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน 4. ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางรังสี (Radiation Safety Culture) ในกลุ่มนักศึกษารังสีเทคนิคอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังความตระหนักและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยตามมาตรฐานวิชาชีพ **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง โดยพัฒนาโปรแกรมอบรมหรือกิจกรรมเสริมทักษะด้านการป้องกันอันตรายจากรังสีในงานเวชศาสตร์นิวเคลียร์ เช่น workshop หรือ simulation และประเมินผลก่อน–หลังการอบรม เพื่อศึกษา

ประสิทธิผลของกิจกรรมดังกล่าว 2. ควรศึกษาต่อยอดในด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานจริงของนักศึกษาระหว่างการฝึกปฏิบัติงานทางคลินิก เพื่อประเมินว่าระดับความรู้และทัศนคติสามารถสะท้อนสู่การปฏิบัติด้านความปลอดภัยทางรังสีได้จริงหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). *คู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานทางคลินิกด้านความ ปลอดภัยทางรังสีและมาตรฐานวิชาชีพหลักสูตรรังสีเทคนิค*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นพรัตน์ แสงเจริญ และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และพฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากรังสี ของบุคลากรทางรังสีในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ. *วารสารรังสีเทคนิคไทย,* 44(2), 85–98.

มัณฑนา ประเสริฐรุ่งเรือง และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนตามหลักความปลอดภัยทางรังสีของบุคลากรในหน่วยเวชศาสตร์นิวเคลียร์. *วารสารวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์,* 14(1), 45–58.

รังสิมา จันทรกานต์ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันรังสีของนักศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ในการฝึกปฏิบัติงานคลินิก. *วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ,* 11(1), 112–124.

ศิริลักษณ์ ตันติจริยางกูร และคณะ. (2564). การพัฒนาสมรรถนะด้านการป้องกันรังสีผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการในนักศึกษาสายวิทยาศาสตร์สุขภาพ. *วารสารการศึกษาทางการแพทย์,* 15(2), 30–45.

Bushberg, J. T., et al. (2020). *The essential physics of medical imaging* (4th ed.). Wolters Kluwer.

International Commission on Radiological Protection. (2007). *The 2007 recommendations of the International Commission on Radiological Protection* (ICRP Publication 103). *Annals of the ICRP,* 37(2–4), 1–332.

Paolicchi, F., et al. (2016). Assessment of radiation protection awareness and knowledge about radiological examination doses among Italian radiographers. *Insights into Imaging,* 7(2), 233–242.

Statkiewicz-Sherer, M. A., et al. (2020). *Radiation protection in medical radiography* (8th ed.). Elsevier.

การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*

STUDENT REGISTRATION ADMINISTRATION BY SCHOOL ADMINISTRATORS OFFICE OF THE ACADEMIC AFFAIRS DIVISION, UBON RATCHATHANI, DISTRICT 4

ธนฤทัย สังฆะพรหม[1], กฤษฎา วัฒนศักดิ์[2] และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]

Thanaruethai Sangkaprom[1], Krisada Watanasak[2] and Wiralphat Wongwatkasem[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: fonlovesmile071@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80

Citation:

* ธนฤทัย สังฆะพรหม, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569). การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 587-605.

Thanaruethai Sangkaprom, Krisada Watanasak and Wiralphat Wongwatkasem. (2026). Student Registration Administration By School Administrators.Office Of The Academic Affairs Division, Ubon Ratchathani, District 4. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 587-605.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

– 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.91 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านการควบคุม

คำสำคัญ: การบริหาร, งานทะเบียน, สถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the student registration management practices of school administrators, 2) compare the level of opinions of personnel regarding the student registration management practices of school administrators, categorized by position, work experience, and school size, and 3) study guidelines for developing student registration management practices of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4. The sample group consisted of 306 school administrators and teachers. The research instruments were a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.91, and structured interviews. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of student registration administration by school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 was high.

2. A comparison of opinions regarding student registration administration among school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, categorized by position, work experience, and school size, showed no significant differences overall.

3. The guidelines for student registration management by school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 include planning, organizing, commanding, coordinating, and controlling.
Keywords: Administration, Registration, Educational institution

บทนำ

ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ โดยกำหนดให้เด็กนักเรียนต้องเรียนจนจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่ากับการศึกษาภาคบังคับขั้นต่ำ 9 ปี พร้อมกันนี้รัฐยังให้การสนับสนุนสิทธิในการเรียนฟรีตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเป็นรูปธรรม แม้ว่าระบบการศึกษาของไทยจะมีการลงทุนงบประมาณจำนวนมากและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล ทั้งในด้านคะแนนสอบ PISA และผลการทดสอบระดับชาติที่ยังไม่แสดงพัฒนาการอย่างชัดเจน สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรที่ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ โดยเฉพาะในการจัดสรรครูผู้สอน สื่อการเรียนการสอน และบุคลากรทางการศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ เช่น พื้นที่ชนบทหรือห่างไกล (Broken Chalk, 2023) นอกจากนี้ การบริหารจัดการศึกษาของไทยยังประสบปัญหาเรื่องความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย การออกแบบหลักสูตร การประเมินผล และการพัฒนาศักยภาพครู ขณะที่กระบวนงานด้านวิชาการและงานทะเบียนนักเรียนนักเรียนส่วนใหญ่ยังต้องพึ่งพา

ระบบแมนนวล ซึ่งก่อให้เกิดข้อผิดพลาด ความล่าช้า และภาระงานซ้ำซ้อน ความท้าทายเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน การบริหารและจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับหลายมิติ ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และนโยบาย ไปจนถึงการออกแบบโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทั้งศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนเป้าหมายของโรงเรียนให้บรรลุผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันไม่ได้เป็นเพียงการควบคุมดูแลตามระเบียบแบบแผนเท่านั้น แต่คือการสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยความคล่องตัว (Agility) และการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) โดยกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาสามารถจำแนกออกเป็น 4 ขั้นตอนหลักที่ร้อยเรียงกันอย่างเป็นระบบ เริ่มต้นจากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน (Environmental Analysis) ซึ่งในปัจจุบันต้องครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ความฉลาดทางดิจิทัลของบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เพื่อระบุจุดแข็ง โอกาส อุปสรรค และปัญหาที่แท้จริงของสถานศึกษา (สมหมาย ปรุงกระโทก, 2566) ถัดมาคือ การวางแผน (Strategic Planning) ซึ่งต้องเปลี่ยนจากการวางแผนแบบรวมศูนย์ไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น (Resilient Planning) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมการเรียนรู้รายบุคคล ในขั้นตอนของ การดำเนินงาน (Implementation) ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุมมาเป็น "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง" (Transformational Leader) ที่เน้นการนิเทศติดตามผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อคอยสนับสนุนและกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ และขั้นตอนสุดท้ายคือ การประเมินผล (Evaluation and Accountability) ซึ่งในบริบทหลังปี 2565 เป็นต้นมา การประเมินผลต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ผ่านระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2567)

นอกจากขั้นตอนการบริหารที่ครบวงจรแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทสำคัญในการประสานภารกิจหลัก 4 ด้าน ให้สอดรับกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาตาม

แนวทางของ TDRI (2566) และกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรที่ไม่เพียงแต่ครอบคลุมเนื้อหาตามมาตรฐาน แต่ต้องบูรณาการทักษะแห่งอนาคตและกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ตอบโจทย์ความแตกต่างของผู้เรียน 2) ด้านการบริหารงานบุคคล การคัดเลือกและพัฒนาศักยภาพครูให้เป็น "ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้" (Learning Facilitator) พร้อมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจ 3) ด้านการบริหารงบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด โดยเน้นความโปร่งใสและมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความต้องการที่แท้จริงของโรงเรียนและชุมชน (School-Based Management) 4) ด้านการบริหารทั่วไป การดูแลนโยบาย กฎระเบียบ สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ ที่ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในสถานศึกษา การบูรณาการทั้ง 4 ขั้นตอนและ 4 ภารกิจหลักนี้ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัว ลดภาระงานซ้ำซ้อนของบุคลากร และสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ที่ต้องการเห็นผู้เรียนเติบโตอย่างมีคุณภาพภายใต้ระบบการศึกษาที่เสมอภาคและทันสมัย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2567)

ในมิติเฉพาะด้านการบริหารงานทะเบียนนักเรียน ถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบ โดยการบริหารงานทะเบียนนักเรียนไม่ใช่เพียงแค่การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงกระบวนการรวบรวม จัดการ วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผน การตัดสินใจ และการประเมินผลในทุกระดับของการจัดการศึกษา ในแต่ละปีการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงสถิติทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่น จำนวนนักเรียนรายระดับชั้น จำนวนนักเรียนที่เข้าใหม่ ย้ายเข้า ย้ายออก และจบการศึกษา จำนวนครูและบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวโน้มของสถานศึกษาใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เช่น การกำหนดเป้าหมายการรับนักเรียน การวางแผนทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการห้องเรียน และการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน กระบวนการบริหารงานทะเบียนนักเรียนโดยทั่วไปเริ่มต้นจากการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลเชิงสถิติในระดับภาคเรียนและรายปี ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำไปใช้ในการจัดทำรายงานต่าง ๆ เช่น รายงานข้อมูลจำนวนนักเรียน (10 มิถุนายน และ 10 พฤศจิกายน) รายงานการเข้าเรียนของนักเรียน การออกหลักฐานทางการศึกษา เช่น ปพ.1, ปพ.2, ปพ.7 ตลอดจนการจัดทำ

ทะเบียนนักเรียนและทะเบียนผลการเรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ยังมีการนำข้อมูลมาใช้เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มด้านการรับนักเรียน อัตราการคงอยู่และสำเร็จการศึกษา การออกกลางคัน ตลอดจนวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเชิงสถิติ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ถือเป็นฐานสำคัญในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงหลักสูตร การจัดตำแหน่งครู การวางแผนการอบรมครูเฉพาะด้าน การกำหนดจำนวนห้องเรียน และการจัดสรรทรัพยากรด้านงบประมาณและสื่อการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับจำนวนและความต้องการของผู้เรียน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2567)

อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่าระบบบริหารงานทะเบียนนักเรียนยังคงมีข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะการขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกหรือระบบฐานข้อมูลแบบบูรณาการ ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การคาดการณ์จำนวนนักเรียนในอนาคตยังคงต้องอาศัยการประมาณการด้วยมือหรือข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน การจัดสรรงบประมาณจึงอาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของจำนวนผู้เรียนในปีถัดไป นอกจากนี้ยังขาดระบบติดตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบต่อเนื่องและเรียลไทม์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างรอบด้าน การวิจัยและข้อเสนอเชิงนโยบายหลายฉบับ จึงได้เสนอให้มี การพัฒนาระบบทะเบียนกลางบนแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งสามารถประมวลผลข้อมูลแบบเรียลไทม์ และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างระดับโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และกรมการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร้รอยต่อ ระบบดังกล่าวควรมีคุณสมบัติในการเก็บข้อมูลนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีการตรวจสอบความถูกต้องอัตโนมัติ ลดการกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน รวมถึงสามารถดึงข้อมูลมาวิเคราะห์ในรูปแบบกราฟ ตาราง และรายงานสรุปต่าง ๆ ได้ทันที ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจด้านนโยบายและการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี (TDRI, 2567) นอกจากนี้ ระบบทะเบียนที่มีประสิทธิภาพควรมีการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลของหน่วยงานอื่น เช่น ระบบบัตรประชาชนของกระทรวงมหาดไทย ระบบหลักประกันสุขภาพ ระบบข้อมูลสวัสดิการเด็กยากจน ฯลฯ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและยืนยันตัวตนของนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และช่วยให้สามารถจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนได้ตรงเป้าหมาย โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนด้อยโอกาสและนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล

ในมิติเชิงลึก "การบริหารงานทะเบียนนักเรียน" ในปัจจุบันต้องยกระดับจากการเป็นเพียงผู้เก็บสถิติ ไปสู่การเป็น "ศูนย์กลางข้อมูลอัจฉริยะ" (Data Intelligence Center) ของ

โรงเรียน ข้อมูลจำนวนนักเรียนเข้า-ออก อัตราการคงอยู่ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ต้องถูกนำมาวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend Analysis) เพื่อคาดการณ์ความเสี่ยงในการออกกลางคัน หรือการลดลงของจำนวนนักเรียนในอนาคต ข้อเสนอเชิงนโยบายล่าสุดจาก สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2567) ระบุว่าสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านสู่ "ระบบทะเบียนกลางบนแพลตฟอร์มดิจิทัล" ที่เชื่อมโยงข้อมูลแบบเรียลไทม์ (Real-time Data Integration) ระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่ และส่วนกลาง รวมถึงการเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลราษฎรของกระทรวงมหาดไทย เพื่อลดขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิและเพิ่มความแม่นยำในการช่วยเหลือกลุ่มนักเรียนยากจนพิเศษ

เมื่อพิจารณาบริบทเฉพาะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ระบบทะเบียนยังไม่เป็นเอกภาพ การจัดเก็บเอกสารที่กระจัดกระจาย และการสื่อสารข้อมูลระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่ที่ยังขาดประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในเชิงพื้นที่ ปัญหาความล่าช้าในการออกหลักฐานทางการศึกษาและการรายงานข้อมูลสถิติไม่เพียงแต่สร้างภาระทางธุรการ แต่ยังทำให้ผู้บริหารไม่สามารถมองเห็นภาพรวมของปัญหาที่แท้จริงในสถานศึกษาได้ทันท่วงที ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทะเบียนนักเรียนนักเรียนให้มีประสิทธิภาพทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหาร และหน่วยงานต้นสังกัดได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานทะเบียนนักเรียน งานทะเบียนนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การรับนักเรียน การย้ายเข้า-ออก การสำเร็จการศึกษา และการออกเอกสารทางการศึกษา โดยข้อมูลดังกล่าวมีความสำคัญต่อการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระบุว่า งานทะเบียนนักเรียนเป็นระบบข้อมูลพื้นฐานที่ต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพื่อรองรับการบริหารจัดการศึกษาและการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

2. ขอบข่ายของงานทะเบียนนักเรียน งานทะเบียนนักเรียนสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. การวางแผนงานทะเบียน 2. การดำเนินงานทะเบียน 3. การควบคุมตรวจสอบ และ 4. การประเมินและพัฒนา แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการบริหารของ Henri Fayol ซึ่งเสนอว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม (Fayol, 1949) ในการประยุกต์ใช้กับสถานศึกษา ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานทะเบียนให้เป็นระบบ และมีการตรวจสอบข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานทะเบียนผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานทะเบียนนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการกำหนดนโยบาย การจัดสรรทรัพยากร และการกำกับติดตามตาม กระทรวงศึกษาธิการ (2562) ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการบริหารงานวิชาการทั้งหมด รวมถึงงานทะเบียนนักเรียน ซึ่งถือเป็นฐานข้อมูลสำคัญของสถานศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่านพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพงานทะเบียน การนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอช่วยลดความผิดพลาดของข้อมูล การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานทะเบียนนักเรียนปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ระบบฐานข้อมูลนักเรียน เช่น DMC (Data Management Center) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล การใช้

เทคโนโลยีช่วยให้ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เพิ่มความรวดเร็วในการให้บริการ สามารถตรวจสอบข้อมูลได้แบบเรียลไทม์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทะเบียนนักเรียน พบประเด็นสำคัญดังนี้ 1. ระดับการดำเนินงานทะเบียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัญหาสำคัญคือความผิดพลาดของข้อมูลและการขาดบุคลากรเฉพาะทาง 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้เทคโนโลยี และการมีคู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 103 คน และครู จำนวน 1,3960 คนรวมเป็น จำนวน 1,499 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 306 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารงานทะเบียนนักเรียน จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความ

แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์กร ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์กร 3) ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการควบคุม

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์กร ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามและการตัดสินใจที่ชัดเจนเพื่อให้งานทะเบียนนักเรียนซึ่งเป็นงานเอกสารหลักฐานสำคัญมีความถูกต้องแม่นยำ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการควบคุม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูมองเห็นความสำคัญของการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระดับที่ต่างกัน โดยผู้บริหาร

มุ่งเน้นที่ความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย ส่วนครูอาจเน้นที่ความสะดวกในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาฏิหาริย์ สมตน (2567) ที่พบว่าความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการและงานทะเบียนนักเรียนจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในมาตรฐานและระเบียบการปฏิบัติงานทะเบียนนักเรียนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล จัตุรงค์ (2567) ที่ชี้ว่าหากมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ผู้ปฏิบัติงานก็จะสามารถดำเนินการได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาทุกขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีมาตรฐานการบริหารงานทะเบียนนักเรียนที่เป็นระบบเดียวกันตามนโยบายของต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งตะวัน ศิลารักษ์ (2568) ที่พบว่าการพัฒนาระบบทะเบียนสามารถนำไปใช้และมีประสิทธิภาพในระดับมากที่สุดโดยไม่จำกัดขนาดของสถานศึกษา

3. แนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

3.1 ด้านการวางแผน จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการวางแผน ได้แก่ 1) จัดทำแผนปฏิบัติการงานทะเบียนนักเรียนประจำปี โดยกำหนดกรอบเวลา ขั้นตอน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายของ สพฐ. และ สพป. 2) วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียนรายปี เช่น จำนวนรับเข้า–จบออก อัตราการย้ายเรียน เพื่อวางแผนการบริการข้อมูลและสรรพกำลังบุคลากรให้เพียงพอ 3) กำหนดเป้าหมายคุณภาพงานทะเบียนนักเรียน เช่น ความถูกต้องของข้อมูล 100% การปรับปรุงข้อมูลตรงเวลา และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ 4) วางแผนการจัดทำเอกสารหลักฐานทางการศึกษา เช่น ระเบียนแสดงผลการเรียน ปพ.1–ปพ.6 และระบบรับ–ย้าย–จบ การกำหนดรอบเวลาการตรวจสอบ 5) จัดแผนการพัฒนาบุคลากรงานทะเบียนนักเรียน เช่น อบรมระบบ DMC, SGIS, EMIS หรือระบบทะเบียนออนไลน์อื่น ๆ 6) กำหนดแนวทางสำรองข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยด้านสารสนเทศ เพื่อลดความเสี่ยงต่อข้อมูลสูญหาย 7) วางแผนการให้บริการข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่ โดยกำหนดรูปแบบ

การรายงานที่เป็นมาตรฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การจัดทำแผนปฏิบัติการและกำหนดเป้าหมายคุณภาพข้อมูล 100% สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินารมภ์ บัวทอง (2568) ที่ระบุว่าการจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาต้องมีการวางแผนที่เป็นระบบเพื่อให้การตัดสินผลการเรียนมีความเที่ยงตรง

3.2 ด้านการจัดองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการจัดองค์กร ได้แก่ 1) กำหนดโครงสร้างงานทะเบียนนักเรียนอย่างเป็นระบบ เช่น แบ่งงานรับนักเรียน งานวัดผล งานเอกสาร และงานข้อมูลสารสนเทศ 2) มอบหมายภารกิจให้บุคลากรอย่างชัดเจน พร้อมคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานทะเบียนนักเรียนประจำปี 3) ออกแบบขั้นตอนการทำงาน (Workflow) เช่น ขั้นตอนรับนักเรียน การย้ายเข้า–ออก การออกเอกสารสำคัญ ให้เป็นเอกภาพทั้งโรงเรียน 4) จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานทะเบียนนักเรียน เช่น คอมพิวเตอร์ โปรแกรมทะเบียน ระบบอินเทอร์เน็ต และวัสดุสำนักงาน 5) จัดระบบเอกสารและแฟ้มงานทะเบียนนักเรียนให้เป็นมาตรฐาน ตามคู่มือการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของ สพฐ. 6) กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำรอง เพื่อความต่อเนื่องเมื่อมีบุคลากรลา หรือเปลี่ยนหน้าที่ 7) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายในโรงเรียน เช่น การใช้ Google Workspace, ระบบเก็บข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การกำหนดโครงสร้างงานและออกแบบ Workflow สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชญา อนงค์ (2568) ที่เสนอแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยต้องมีการบรรยายภาระงาน (Job Description) และขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

3.3 ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ได้แก่ 1) ชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติงานทะเบียนนักเรียนอย่างชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจมาตรฐานงาน 2) ให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ในการกรอกข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร และการใช้ระบบทะเบียน 3) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การชื่นชม การมอบเกียรติบัตร หรือการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ 4) ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการสั่งการอย่างเหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเกินจำเป็น และยึดหลักความร่วมมือ 5) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ระบบทะเบียนออนไลน์ ระบบรายงานผลผ่านแอปพลิเคชัน 6) กระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันรักษาความถูกต้องของข้อมูล

โดยเน้นความรับผิดชอบต่อข้อมูลนักเรียน 7) ติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ และแก้ไขปัญหาอย่างทันเวลา เช่น กรณีข้อมูลผิดพลาดหรือเอกสารไม่สมบูรณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การชี้แจงนโยบายและการใช้ภาวะผู้นำสร้างแรงจูงใจ

3.4 ด้านการประสานงาน จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการประสานงาน ได้แก่ 1) ประสานงานกับกลุ่มงานวิชาการ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลผลการเรียน การจบหลักสูตร และข้อมูลห้องเรียน 2) ประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อส่งข้อมูลตามระบบ เช่น DMC, EMIS, SGS และรายงานประจำภาค 3) เชื่อมโยงการทำงานกับครูประจำชั้น ในการตรวจสอบข้อมูลนักเรียนให้ถูกต้องและทันสมัย 4) สื่อสารกับผู้ปกครอง เพื่ออธิบายขั้นตอนการรับ–ย้าย–จบการออกเอกสาร และการตรวจสอบข้อมูล 5) ทำงานร่วมกับโรงเรียนเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการย้ายเข้า–ออกของนักเรียน 6) ประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชน ในกรณีเปลี่ยนที่อยู่ ย้ายเข้า–ออก หรือข้อมูลด้านสวัสดิการนักเรียน 7) จัดช่องทางการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ เช่น ไลน์ OA, เฟซบุ๊กโรงเรียน เว็บไซต์ทะเบียน เพื่อให้บริการได้สะดวกและรวดเร็ว ทั้งนี้อาจเนื่องจากการใช้ช่องทางออนไลน์ (Line OA, Facebook) เพื่อสื่อสารกับผู้ปกครองและเขตพื้นที่ สอดคล้องกับ สุทธิดา เกลี้ยงแก้ว (2567) ที่เน้นเรื่องการปรับปรุงบริการเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการ

3.5 ด้านการควบคุมจากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านการควบคุม ได้แก่ 1) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทะเบียนนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ เช่น ชื่อ–สกุล วันเกิด เลขประจำตัวประชาชน 2) กำกับและติดตามกำหนดเวลาการส่งข้อมูล ให้เป็นไปตามที่ สพฐ. และ สพป.อุบลราชธานี เขต 4 กำหนด 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรงานทะเบียนนักเรียน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน 4) ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารสำคัญ เช่น ปพ.1, ปพ.6, หนังสือรับรองผลการเรียน 5) ควบคุมระบบการเก็บรักษาข้อมูลและความปลอดภัย เช่น การสำรองข้อมูล การกำหนดสิทธิ์ผู้เข้าถึง 6) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารและสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 7) จัดทำรายงานสรุปผลการควบคุมงานทะเบียนนักเรียนประจำปี เพื่อเป็นข้อมูลพัฒนางานในปีถัดไปและเป็นหลักฐานการประเมินคุณภาพภายใน (IQA) ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การตรวจสอบความถูกต้องและการสำรองข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการบริหารงานทะเบียนนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารควรจัดทำแผนปฏิบัติการงานทะเบียนนักเรียนประจำปีให้เป็นระบบมากขึ้น โดยกำหนดกรอบเวลา ผู้รับผิดชอบ และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน 2. ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างงานทะเบียนนักเรียนให้ชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่เป็นระบบ เช่น งานรับนักเรียน งานวัดผล งานออกเอกสารสำคัญ และงานข้อมูลสารสนเทศ 3. ผู้บริหารควรสื่อสารชี้แจงนโยบายด้านงานทะเบียนนักเรียนแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ทินารมภ์ บัวทอง. (2568). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวัดและประเมินผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ, 26*(1), 145-161.

นพดล จัตุรงค์. (2567). การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 6*(4), 293-302.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาฏิหาริย์ สมตน. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี,* 6(1), 179-192.

รุ่งตะวัน ศิลารักษ์. (2568). การพัฒนาระบบทะเบียนการเรียน โรงเรียนบ้านวังพระวังไฮ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ,* 3(5), 89-102.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2567). *การวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). (2567). *แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อความเสมอภาคและประสิทธิภาพ.* กรุงเทพฯ: ทีดีอาร์ไอ.

สมหมาย ปรุงกระโทก. (2566). *การบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ในยุคดิจิทัล.* นครราชสีมา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สมคิด บางโม. (2561). *การบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2566: การปฏิรูปการศึกษาในโลกที่ผันผวน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567).* กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการดำเนินงานทะเบียนนักเรียน.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

สุทธิดา เกลี้ยงแก้ว. (2567). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานทะเบียนและวัดผล โรงเรียนป่าพะยอมพิทยาคม ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช,* 3(1), 457-475.

อภิชญา อนงค์. (2568). การพัฒนาคู่มือปฏิบัติงานทะเบียนและวัดผลตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนบ้านสามัคคีธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,* 12(1), 266-276.

Broken Chalk. (2023). *The Quality of Education in Thailand: Challenges and Opportunities.* Amsterdam: Broken Chalk.

Henri Fayol. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman.

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

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3*

GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP OF SMALL-SIZE SCHOOL ADMINISTRATOR UNDER LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

รุ่งเรือง สารวิจิตร[1] และ จักรกฤษณ์ โพดาพล[2]

Rungrueng Sarawichitr[1] and Chakgrit Podapol[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: rung847@gmail.com

วันที่รับบทความ : 2 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 8 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 10 เมษายน 2569

Received 2 April 2026; Revised 8 April 2026; Accepted 10 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน 3) หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยใช้การวิจัยแบบพหุระยะผสานวิธี ตอนที่ 1 เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียน

Citation:

* รุ่งเรือง สารวิจิตร และ จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2569). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 606-622.

Rungrueng Sarawichitr and Chakgrit Podapol. (2026). Guidelines For Development Of Creative Leadership Of Small-Size School Administrator Under Loei Primary Educational Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 606-622.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ขนาดเล็ก จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t–test และOne-way ANOVA ตอนที่ 2 ทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน คือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทาง คือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา และร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียน 2) ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทาง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมา และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of the research were to: 1) study the level of creative leadership of small-size school administrators. 2) compare the creative leadership of small-size school administrators, classified by position, age, educational level and work experience. 3) propose guidelines on the development of the creative leadership of small-size school administrators under the Primary Educational Service Area Office 3. The research used Multi-phases mixed method research. In Phase 1 quantitative, the sample group consisted of 210 school administrators and small-size school teachers. The research instrument used for data collection was questionnaire with the reliability of 0.95. The data analyzed were using the frequency, percentage,

mean, and standard deviation; the inferential statistics used for the hypothetical test consisted of the t-test and the F-test from the one-way . Phase 2 qualitative, interviews were conducted with 5 experts and data were analyzed with content analysis.

The research findings were as follows: 1) The creative leadership of small-size school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 3 was found to be totally at the highest level 2) Comparative analysis opinion of the administrators and teachers classified by position, age and work experience It was found that there was a statistically significant difference in opinion at the level of .01, while classified by educational level. Statistically significant at the level of .05 .

3) Guidelines for the development of creative leadership of small-size school administrators under the Primary Educational Service Area Office Loei 3. There are two aspects: 1) creativity, which is that administrators apply technology to manage educational institutions and cooperate with network organizations in school development. 2) Imagination the guidelines is that administrators continuously support teachers to create new innovations and apply innovation in the development of education.

Keywords: School Administrators, Creative Leadership, Small Schools

บทนำ

ในยุคที่สังคมโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของประชากรและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญมากที่สุด เนื่องจากเป็นผู้จัดการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (บรรพต รักงาม, 2555) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อบริบทของสังคมใน

ศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนภายในสถานศึกษา (Northouse, 2022)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นต่อบริบทของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารยุคใหม่ต้องสร้างสรรค์ และผลิตสิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งต้องวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการจะช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาการทำงาน และสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2558)

จากการศึกษาภาคสนามและการทบทวนวรรณกรรมเบื้องต้น พบว่า ยังมีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งที่ผู้บริหารขาดทักษะหรือแนวทางการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลให้การพัฒนาโรงเรียนยังอยู่ในกรอบแบบเดิม ไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกได้อย่างแท้จริง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะจะช่วยให้เข้าใจลักษณะพฤติกรรม แนวทางการบริหาร ตลอดจนปัจจัยที่ส่งเสริมและขัดขวางการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนผู้บริหารให้สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งตั้งอยู่ในเขตภูมิประเทศที่เป็นภูเขาและห่างไกลเมือง มีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก และมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทรัพยากรครู และการเข้าถึงเทคโนโลยี การบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการเป็น ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถคิดนอกกรอบ แก้ปัญหาอย่างมีนวัตกรรม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญยิ่งในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้จะสามารถพัฒนาโรงเรียนได้แม้มีข้อจำกัดทางกายภาพ โดยการส่งเสริมให้ครู บุคลากร และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อบริบทท้องถิ่น อีกทั้งเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดพลังในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3, 2568)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย

เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร ด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น สงเสริม สนับสนุน และสอนงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาสมรรถนะตนเองขึ้นในความเป็นผู้นำ กล่าคิด กล่าตัดสินใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรคในยุค Disruptive ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ จินตนาการ ยืดหยุ่น วิสัยทัศน กระจายอำนาจ และสร้างผู้นำ

Stoll and Temperley (2009) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Zhang และคณะ (2020) กล่าวว่า กรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูที่มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต การส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม

สรุป ได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไปและผู้นำในเชิงสร้างสรรค์มีความจำเป็นและควรจะพัฒนาต่อไปด้วยการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน ละสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยแบบพหุระยะผสานวิธี(Multi-phases mixed method research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ

ระยะที่1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ในปีการศึกษา 2568 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 67 คน ครูจำนวน 393 คน รวม ทั้งสิ้นจำนวน 460 คนและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 179 คน รวมจำนวน 210 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่าง แบบชั้นภูมิ(Stratified random sampling) ตามรายอำเภอและตำแหน่งหน้าที่ แล้วนำมาสุ่มแบบง่าย(Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่และการหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' Method)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 ซึ่งมีด้านที่มีผลการวิจัยที่มีค่าน้อย จำเป็นต้องศึกษาแนวทางการพัฒนา โดยนำผลในด้านต่าง ๆ นำมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง(Purposive Sampling) จำนวน 5 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ นักปฏิบัติการ จำนวน 3 คนได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Semi structure interview) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ชื่อ คุณวุฒิ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 ด้านคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการมีจินตนาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

2. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอโดยการเขียนบรรยายแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง อายุและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน คือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางคือ ผู้บริหารควรมีทัศนคติเชิงบวก มองโลกในแง่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านเครือข่ายกลุ่มโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็น ทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการแก้ปัญหา และสามารถประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ทันสมัย เน้นการบูรณาการร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ หรือการจัดกิจกรรมที่บูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน เช่น การร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เกิดการ

พัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของชุมชนอย่างยั่งยืน 2) ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทางคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้คิดนอกกรอบ ฝึกคิดเชิงสถานการณ์ ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เห็นได้จริงเป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงจินตนาการกับการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องให้เกิดภาวะผู้นำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เกิดการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาและนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อสังคมโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง คิดค้นปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กจนสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้นได้ จึงอาจส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอิบตีซาม เจะหะ (2564) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งสอดคล้องกับนงค์นุช จันทร์สัย (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมี

จินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่ามีประเด็นสำคัญในรายด้านดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะตำแหน่งผู้บริหารและครูที่ทำงานในหน้าที่ต่างกัน ได้รับประสบการณ์และความรู้ต่างกัน จึงทำให้มีคะแนนความคิดเห็นต่างกัน สอดคล้องกับสุภาภรณ์ ศรีอำนาจ และ อดุลย์ พิมพ์ทอง (2567) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ วีระเทพ พัดพรม (2566) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนจำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ มีทัศนคติ มีการตัดสินใจต่อข้อมูลที่ต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบตีซาม เจะหะ (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามอายุ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความรู้ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จิรัตญา พรหมสมปาน และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร (2565) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีผลต่อการรับรู้และตัดสินใจ มีทักษะการเผชิญสถานการณ์ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัญชยา ควรรำพึง และคณะ (2564) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวีณา เปียงแลและสุนทร คล้ายอ่ำ (2568) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มีทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น 6 แนวทาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และประสบการณ์ พร้อมเปิดโอกาสให้องค์กรเครือข่ายร่วมกันพัฒนาโรงเรียน ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา สีรอด (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่

21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางดังนี้ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยีเพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตรา จาบวิจิตร (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1 พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหลายทิศทาง มีความคิดนอกกรอบอย่างหลากหลาย อีกทั้งสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร โดยการบูรณาการเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ส่งเสริมครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

3.2 ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น 5 แนวทาง อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควรส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบและฝึกการคิดเชิงสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เห็นได้จริงเป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงจินตนาการกับการวางแผนพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลให้เกิดการคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาแก้ปัญหาทำให้โรงเรียนขนาดเล็กพัฒนาและเติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ วรรณิษา เพ็ญศรี และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีแนวทางการพัฒนาด้านการมีจินตนาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเกิดการบริหารอย่างสร้างสรรค์ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเพื่อให้เห็นเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ อีกทั้งใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และสอดคล้องกับ กุสุมาวดี พลนงค์และ อำนาจ ชนะวงศ์ (2567) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ มี 4 แนวทาง ดังนี้ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต3 สรุปผลได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน คือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3 มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางคือ ผู้บริหารประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษา และร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียน 2) ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทางคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมา และนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา

ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ** 1) การมีความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ควรมีทักษะในการแสวงหาความรู้ มีแนวคิดเชิงบวก สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดนอกกรอบและนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายการเรียนรู้และประสบการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาหรือความท้าทายที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ 2) การมีจินตนาการ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กควร ส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบและฝึกการคิดเชิงสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาและสร้างนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา ผู้บริหารและครูร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ที่เห็นได้จริงเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรสนับสนุนครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย** ประกอบด้วย 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต

3 2) ควรจะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กุสุมาวดี พลนงค์ และ อำนาจ ชนะวงศ์. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด,* 4(1), 96-106.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค:ผู้นำในยุค Disruptive. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง*, 1(3), 33-44.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จิรัตญา พรหมสมปาน และตรัยภูมินทร์ ตรีตรีศวร. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3.* การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13. 2020-2037.

ชุติมา สีรอด. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *Phimoldhamma Research Institute Journal,* 9(3), 105-120.

นงค์นุช จันทร์สัย. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. ใน *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

บรรพต รักงาม. (2555). ภาวะผู้นำการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ประวีณา เปียงแลและสุนทร คล้ายอ่ำ. (2568). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. *วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์. 2568. 5(3), 1519-1532.*

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2558). *ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.* กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนัญชยา ควรรำพึง และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์,* 6(3), 17-32.

วรรณิษา เพ็ญศรี และชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2566).แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 3(6), 947-966.

วิจิตรา จาบวิจิตร. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.การบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วีระเทพ พัดพรม.(2566).ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.การบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568*. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3.

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ กศ.ม.การบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุภาภรณ์ ศรีอำนาจ และอดุลย์ พิมพ์ทอง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์,* 8(1), 124-134.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management,* 29(1), 65-78.

Zhang et al.(2020). Creative Leadership for Primary School Principals to Promote Teachers' Creativity in Guangxi, *China. Journal of Education Studies*: Vol.48: Iss. 4, Article 6. 91-112.

การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างในรายวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5*

THE DEVELOPMENT OF ACTIVITY PLANS USING SITUATION-BASED LEARNING INTEGRATED WITH GENERATIVE ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN BUDDHIST SUBJECT TO ENHANCE CRITICAL THINKING ABILITY OF GRADE 11 STUDENTS

วชิรวิทย์ สายโท[1], ณัฐพล รำไพ[2] และ สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล[3]

Wachirawit Saitho[1], Nattaphon Rampai[2] and Sutithep Siripipattanakul[3]

[1-3]สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-3]Educational Communications and Technology, Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: wachirawit.sai@ku.th

วันที่รับบทความ : 21 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 3 พฤษภาคม 2569

Received 21 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 3 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI ในรายวิชาพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80 2) เปรียบเทียบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์

Citation:

* วชิรวิทย์ สายโท, ณัฐพล รำไพ และ สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล. (2569). การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างในรายวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 623-635.

Wachirawit Saitho, Nattaphon Rampai and Sutithep Siripipattanakul. (2026). The Development Of Activity Plans Using Situation-Based Learning Integrated With Generative Artificial Intelligence In Buddhist Subject To Enhance Critical Thinking Ability Of Grade 11 Students.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 623-635.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

รายวิชาพระพุทธศาสนาสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ และ 3) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นร่วมกับ Generative AI 2) แบบวัดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ในรายวิชาพระพุทธศาสนา 3) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาประสิทธิภาพของแผนโดยใช้ E_1/E_2 และการทดสอบค่า t (t-test dependent)

ผลการการวิจัย พบว่า

1. แผนการจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (M = 4.97, S.D. = 0.21) และมีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.88/88.51

2. ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ในรายวิชาพระพุทธศาสนาก่อนเรียนและหลังเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก (M = 4.45, S.D. = 0.85)

คำสำคัญ: การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน, เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง, ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์

Abstract

The purposes of this research were to 1) develop situation-based learning activity plans integrated with Generative AI in Buddhist Studies to achieve appropriate quality and efficiency according to the 80/80 criterion; 2) compare students' critical thinking ability in Buddhist Studies of Grade 11 students before and after learning management; and 3) examine students' satisfaction toward the learning activity plans. The sample consisted of 40 Grade 11 students from Rittiyawannalai 2 School. The research instruments comprised: 1) situation-based learning activity plans integrated with Generative AI; 2) a critical thinking ability measurement in Buddhist Studies; and 3) a satisfaction questionnaire. The

statistics employed were mean, standard deviation, E_1/E_2 efficiency index, and dependent samples t-test.

The research findings revealed that:

1. The situation-based learning activity plans integrated with Generative AI demonstrated appropriateness at the highest level (M = 4.97, S.D. = 0.21) and achieved an efficiency ratio of 82.88/88.51

2. Students' critical thinking ability in Buddhist Studies before and after learning differed statistically significantly at the .01 level.

3. Students' satisfaction toward the learning management was at a high level (M = 4.45, S.D. = 0.85).

Keywords: Situation-Based Learning, Generative AI, Critical Thinking Ability

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้ผลักดันให้การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking Ability) โดย Facione (2015) ชี้ว่าทักษะดังกล่าวช่วยให้ผู้เรียนวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินหลักฐาน และสร้างข้อสรุปอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นรากฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต แต่ทักษะดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ แต่ต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนฝึกตั้งคำถาม วิเคราะห์ และสร้างเหตุผลอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปรับบทบาทของผู้สอนสู่การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Önal, 2025)

อย่างไรก็ตาม แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เป็นเป้าหมายสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติยังคงการเรียนการสอนแบบท่องจำ ผู้เรียนส่วนใหญ่จึงขาดความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง (ณัฏฐพงศ์ ลำภูทอง, 2565) ปัญหานี้ปรากฏชัดในรายวิชาพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นรายวิชาที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์ผ่านหลักคำสอนตามกรอบอริยสัจ 4 เช่น ขันธ์ 5 อุปาทาน 4 ภาวนา 4 และปัญญาวุฒิธรรม 4 หรือหลักคำสอนอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบทั้ง 6 ของ Facione (2015)

แต่กลับถูกใช้เพียงประกอบการบรรยาย ยังขาดกระบวนการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ (พระใบฎีกาจรัญ ธมฺมธีโร (สุวรรณ์), 2568)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI เป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการแก้ปัญหาดังกล่าว โดย SBL มีรากฐานจากทฤษฎี ZPD ของ Vygotsky และแนวคิด Constructivism (ธนกร หงษ์วิหค และคณะ, 2567) ซึ่งพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์ผ่านการเผชิญปัญหาที่ซับซ้อน (Caballeda et al., 2025) ขณะที่ Generative AI สนับสนุนการตีความ วิเคราะห์ ประเมิน และสะท้อนคิดอย่างเป็นระบบ (Belkina et al., 2025) อย่างไรก็ตาม การออกแบบกิจกรรมต้องให้ AI สนับสนุนการคิด ไม่ใช่ทดแทนการคิดของผู้เรียน (สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล และคณะ, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมโดยใช้ SBL ร่วมกับ Generative AI ในรายวิชาพระพุทธศาสนา เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนชั้น ม.5 โดยใช้กรอบแนวคิดของ Facione (2015) เป็นแนวทางออกแบบเครื่องมือวัดผล เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนากระบวนการคิดที่ฝังลึก และนำไปใช้ได้จริงนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ทั้งด้านปัญญา และคุณธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI ในรายวิชาพระพุทธศาสนาให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80
2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การทบทวนวรรณกรรม

1. การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นำสถานการณ์ซึ่งจำลองหรือปรับจากบริบทชีวิตจริงมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการสำรวจ วิเคราะห์ ตีความ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นนำเข้าสู่สถานการณ์ 2) ขั้นสำรวจและทำความเข้าใจปัญหา 3) ขั้นสืบค้นและ

รวบรวมหลักฐาน 4) ขั้นวิเคราะห์และอภิปราย 5) ขั้นตัดสินใจบนฐานเหตุผล และ 6) ขั้นสรุปและสะท้อนคิด

2. เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง เป็นระบบ AI ที่ใช้อัลกอริทึมการเรียนรู้เชิงลึกในการเรียนรู้รูปแบบจากข้อมูลขนาดใหญ่ แล้วนำความรู้นั้นมาสร้างเนื้อหาใหม่ในรูปแบบที่หลากหลายได้แบบอัตโนมัติ โดยความสามารถเลียนแบบความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ได้ (สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล และคณะ, 2567; พระมหาอธิวัฒน์ วรจกฺโก (ทองขาว) และคณะ, 2569)

3. ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ เป็นกระบวนการทางปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ ตีความ และประเมินสถานการณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่มีความสมเหตุสมผล ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของ Facione (2015) มาเป็นแนวทางเสริมสร้างการคิดเชิงวิพากษ์ในวิชาพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตีความ 2) การวิเคราะห์ 3) การประเมิน 4) การอนุมาน 5) การอธิบาย และ 6) การกำกับตน การบูรณาการกรอบแนวคิดนี้ไม่เพียงพัฒนาความสามารถในการคิด แต่ยังช่วยให้ผู้เรียนใช้หลักคำสอนเป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิตอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดสำคัญ 3 ด้านเข้าด้วยกัน ได้แก่ การจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐานที่ให้ผู้เรียนฝึกคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในสถานการณ์ใกล้เคียงชีวิตจริง โดยใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นกรอบเนื้อหา เพื่อให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้กับประสบการณ์ได้อย่างมีความหมาย โดยออกแบบ Generative AI ผ่าน Gemini Gems โดยการกำหนดคำสั่ง (Prompt) ที่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการคิด แทนการให้คำตอบสำเร็จรูป การบูรณาการทั้ง 3 ด้านนี้ มุ่งพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ครบทั้ง 6 องค์ประกอบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผลและมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ใช้การศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเดียว โดยมีการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน (One Group Pretest - Posttest Design)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒ ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งหมด 11 ห้องเรียน จำนวนนักเรียน 439 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2 จำนวนนักเรียน 40 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากใช้ห้องเรียนเป็นหน่วยสุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 4 แผน รวม 8 ชั่วโมง ประเมินความเหมาะสมของแผน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (M = 4.97, S.D. = 0.21) และมีค่าประสิทธิภาพอยู่ที่ 80.34/81.42 ซึ่งผ่านเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ เมื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ประสิทธิภาพ 82.88/88.51 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2) แบบวัดความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ เป็นแบบวัดอัตนัยอิงสถานการณ์เป็นฐาน จำนวน 4 สถานการณ์ สถานการณ์ละ 6 ข้อ รวม 24 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบการคิดเชิงวิพากษ์ทั้ง 6 ด้าน ผ่านการตรวจสอบค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 มีค่าความยากง่าย (p) อยู่ในช่วง 0.41 - 0.57 และค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.42 - 0.86 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร Cronbach's Alpha Coefficient มีค่าเท่ากับ 0.96

3. แบบสอบถามความพึงพอใจ เป็นข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท ผ่านการตรวจสอบค่า IOC พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และแบบวัดทั้งฉบับมีค่าเฉลี่ย IOC เท่ากับ 0.97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประเมินคุณภาพและหาประสิทธิภาพของแผนการจัดกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI ตามเกณฑ์ 80/80 โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

2. เปรียบเทียบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ในรายวิชาพระพุทธศาสนาของนักเรียนก่อนและหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test แบบ dependent

3. ประเมินความพึงความพอใจของผู้เรียนที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการหาคุณภาพพัฒนาของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

รายการประเมิน	M	S.D.	ผลการประเมิน
องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
จุดประสงค์การเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด
สื่อการเรียนรู้	4.92	0.27	มากที่สุด
การวัดและประเมินผล	4.92	0.24	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.97**	**0.21**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า แผนการจัดการเรียนรู้มีคุณภาพอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.97, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบของแผนการจัดการเรียนรู้ จุดประสงค์การเรียนรู้ และกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสื่อการเรียนรู้และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการหาค่าประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมรู้ที่ได้ใช้จริงจากกลุ่มตัวอย่าง

ประสิทธิภาพของกระบวนการ (E_1)					ประสิทธิผลของผลลัพธ์ (E_2)
ร้อยละคะแนนเฉลี่ยของกิจกรรม				ร้อยละ	ร้อยละคะแนนเฉลี่ย
กิจกรรมที่ 1	กิจกรรมที่ 2	กิจกรรมที่ 3	กิจกรรมที่ 4	คะแนนเฉลี่ยรวม	ของแบบทดสอบหลังเรียน
77.38	82.25	84.63	87.25	82.88	88.51
สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด					สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการหาประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมจากการใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง (n=40) พบว่า E_1 เท่ากับ 82.88 และ E_2 เท่ากับ 88.51 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 80/80

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ในรายวิชาพระพุทธศาสนา ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้

การทดสอบ	คะแนนเต็ม	M	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	72	46.58	9.99	14.96	.000**
หลังเรียน	72	63.73	7.31		

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า คะแนนหลังเรียน (M = 63.73, S.D. = 7.31) สูงกว่าคะแนนก่อนเรียน (M = 46.58, S.D. = 9.99) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรม

รายการประเมิน	M	S.D.	แปลผล
ด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้าง	4.28	1.01	มาก
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐาน	4.47	0.81	มาก
ด้านบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.54	0.71	มากที่สุด
ด้านประโยชน์ที่ได้รับ	4.51	0.75	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	**4.45**	**0.85**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวมระดับมาก (M = 4.45, S.D. = 0.85) โดยด้านบรรยากาศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.54) รองลงมาคือด้านประโยชน์ที่ได้รับ (M = 4.51) ด้านการจัดกิจกรรม (M = 4.47) และด้านการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (M = 4.28) ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์แบบรู้สร้างในรายวิชาพระพุทธศาสนา พบว่า แผนการจัดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.97, S.D. = 0.21) และมีประสิทธิภาพ E_1/E_2 เท่ากับ 82.88/88.51 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 ที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้วิจัยออกแบบแผนการสอนบนฐานสังคมวัฒนธรรมของ Vygotsky และทฤษฎี Constructivism โดยบูรณาการแนวคิด SBL เข้ากับ Generative AI ที่ทำหน้าที่ตั้งคำถามกระตุ้นการคิดตามกรอบของ Facione (2015) ไม่ใช่ให้คำตอบโดยตรง และใช้ ADDIE Model เป็นกรอบการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้เรียนระบุและประยุกต์ใช้หลักคำสอนได้ด้วยตนเอง และการออกแบบสถานการณ์ที่ปรับจากบริบทชีวิตจริงมาใช้เป็นฐานในการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเข้าใจพุทธศาสนาโดยไม่ต้องท่องจำ รวมถึงประสิทธิภาพของ Generative AI ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ไม่ได้มาจากความสามารถของเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากการกำหนดบทบาทของ AI ด้วย Prompt เพื่อให้ดำเนินการตามขั้นตอนในแผนการจัดกิจกรรม รวมถึงการสนทนากับ AI รายบุคคล การถกเถียงในกลุ่ม และการสรุปข้อคิดเห็นลงใบงานร่วมกัน ทำให้สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ได้ครบทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Caballeda et al. (2025) ที่พบว่า SBL ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์และส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิชญ์ แสงนรินทร์ และคณะ (2568) ที่ยืนยันว่าการบูรณาการ Generative AI ร่วมกับกลยุทธ์การสอนและการใช้ AI เป็นเครื่องมือแทนแหล่งข้อมูลหลักส่งผลดีต่อผลลัพธ์การเรียนรู้และการพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (t = 14.96) และมีพัฒนาการครบทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่พัฒนาชัดเจนที่สุดได้แก่ การตีความและการอธิบาย (ร้อยละ 85.00) รองลงมาคือ การวิเคราะห์ การอนุมาน และการกำกับตนเอง (ร้อยละ 80.00) และการประเมิน (ร้อยละ 72.50) ตามลำดับ ทั้งนี้มีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ การออกแบบกิจกรรม 6 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวันของผู้เรียน และการบูรณาการ Generative AI ให้ทำหน้าที่กระตุ้นการคิดและสะท้อนคิดในแต่ละขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้เรียนพัฒนาความสามารถในการคิดเชิง

วิพากษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ Generative AI ทำหน้าที่ "ถาม ไม่ใช่ตอบ" เพื่อให้ผู้เรียนสร้างความคิดด้วยตนเองก่อนเสมอ เนื่องจากหลักคำสอนที่ไม่มีคำตอบตายตัว ผู้เรียนต้องใช้ทั้งเหตุผลและคุณค่าส่วนตัวในการตอบคำถามทุกขั้น และที่สำคัญที่พบว่า ประสิทธิภาพของ Generative AI ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการกำหนดบทบาทของ AI ไว้ในขั้นของแผนการจัดกิจกรรม ซึ่งผู้สอนยังคงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้ โดยบูรณาการกับ Generative AI ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nirutmeteekul and Samiphak (2025) ที่พบว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์หรือปัญหาเป็นฐานพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนมพร พาหะนิชย์ และสุพัตรา วะยะลุน (2568) ที่ยืนยันว่าการบูรณาการ AI เข้ากับกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ของผู้เรียนได้ครบทุกองค์ประกอบอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.45, S.D. = 0.85) โดยด้านบรรยากาศการจัดกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (M = 4.54) รองลงมาคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ (M = 4.51) ด้านการจัดกิจกรรม SBL (M = 4.47) และด้านการใช้ Generative AI (M = 4.28) ตามลำดับ เพราะผู้เรียนมีอิสระในการคิด และแสดงความเห็นโดยไม่ถูกตัดสินว่าผิดหรือถูก ทำให้รู้สึกปลอดภัยที่จะคิดและกล้าแสดงออกมากขึ้น อีกอย่างการออกแบบสถานการณ์ที่ใกล้ชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าหลักคำสอนนำไปใช้ได้จริง ไม่ใช่แค่ท่องจำเพื่อสอบ ขณะที่ Gemini Gems ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่กระตุ้นให้ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งผู้เรียนรู้สึกว่าช่วยพัฒนาความคิดได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร หงษ์วิหค และคณะ (2567) ที่พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อ SBL ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิชญ์ แสงนรินทร์ และคณะ (2568) ธัญวิชญ์ สุธีรธรรม และคณะ (2568) ที่พบว่านักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการ Generative AI อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่า แผนการจัดกิจกรรมโดยใช้สถานการณ์เป็นฐานร่วมกับ Generative AI พบว่า ประสิทธิภาพของ Generative AI ในการจัดการเรียนรู้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการกำหนดบทบาทของ AI ผ่าน Prompt ให้ "ถามไม่ใช่ตอบ" เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ด้วยตนเอง และการบูรณาการ SBL เข้ากับ Generative AI โดยมีผู้สอนเป็นตัวแปรสำคัญในการออกแบบกิจกรรม ตามกรอบการคิดเชิงวิพากษ์ของ Facione สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่พัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียนได้ครบทั้ง 6 องค์ประกอบ และการใช้สถานการณ์จากบริบทชีวิตจริงในรายวิชาพระพุทธศาสนาทำให้ผู้เรียนเข้าใจหลักคำสอนโดยไม่ต้องท่องจำ ดังนั้น การนำ AI มาใช้ในชั้นเรียนจะเกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อผู้สอนออกแบบบทบาทของ AI อย่างมีจุดมุ่งหมาย ไม่ใช่ปล่อยให้เทคโนโลยีทำงานแทนผู้เรียน ข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 การออกแบบ Prompt ครูผู้สอนควรกำหนดให้ Generative AI ทำหน้าที่ตั้งคำถามกระตุ้นการคิดตามกรอบของ Facione ครบทั้ง 6 องค์ประกอบ โดยไม่ชี้นำคำตอบโดยตรง และควรทดสอบ Prompt กับผู้เรียนกลุ่มเล็กก่อนนำไปใช้จริง 1.2 การออกแบบสถานการณ์ ควรคัดเลือกสถานการณ์ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยไม่มีคำตอบตายตัว ครอบคลุมประเด็นคุณธรรมและจริยธรรมที่หลากหลาย และเตรียมสถานการณ์สำรองสำหรับผู้เรียนที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน **2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรนำเทคโนโลยี Agentic AI มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากสามารถติดตามพฤติกรรมการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ ปรับระดับความยากของสถานการณ์ และให้ข้อมูลย้อนกลับได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2.2 ควรนำแนวทาง SBL ร่วมกับ Generative AI ไปบูรณาการกับรูปแบบการเรียนรู้อื่น เช่น PBL การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน หรือห้องเรียนกลับด้าน เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น และ 2.3 ควรศึกษาผลของ SBL ร่วมกับ Generative AI กับสมรรถนะด้านอื่น ๆ เช่น ความสามารถในการสื่อสาร การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

ณัฏฐพงศ์ ลำภูทอง. (2565). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(3), 283–295.

ธนกร หงษ์วิหค, สิทธิกร สุมาลี และอุดมลักษม์ กูลศรีโรจน์. (2567). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ เพื่อพัฒนาความฉลาดรู้ทางศีลธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(3), 155–167.

ธนวิชญ์ แสงนรินทร์, วัตสาตรี ดิถียนต์ และศรินย์พร ชัยวิศิษฎ์. (2568). การศึกษาผลการจัดกิจกรรมการบูรณาการการใช้ Generative AI ร่วมกับการสะท้อนคิด สำหรับพัฒนาผลสัมฤทธิ์การเขียนความเรียงขั้นสูง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(26). 141-151

ธัญวิชญ์ สุธีรธรรม, ณัฐพล รำไพ และสุกานดา จงเสริมตระกูล. (2568). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคกลุ่มสืบสอบโดยใช้ Generative AI เพื่อส่งเสริมความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุและผลสืบเนื่องทางประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. *Journal of Information and Learning*, 36(2), 1-13.

พระมหาอธิวัฒน์ วรจกฺโก (ทองขาว), พระครูพิศาลสารบัณฑิต และสมเดช นามเกตุ. (2569). การบูรณาการเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์กับการเรียนการสอนภาษาบาลี: แนวทางส่งเสริมสมาธิและปัญญาตามหลักอิทธิบาท 4. *วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม*, 4(1), 920-937.

พระใบฎีกาจรัญ ธมฺมธีโร (สุวรรณ์). (2568). การเรียนรู้แบบบูรณาการของนักเรียนในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 6(4), 410–425.

วนมพร พาหะนิชย์ และ สุพัตรา วะยะลุน. (2568). การบูรณาการ AI เพื่อการเสริมสร้างการเรียนรู้แบบวิพากษ์ในรายวิชาภูมิศาสตร์ประเทศไทยของนักศึกษาสาขาวิชาสังคมศึกษาผ่าน ChatGPT. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 27(1), 227-242.

สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล, ศรินย์พร ชัยวิศิษฎ์ และพัชราวดี ศรีบุญเรือง. (2567). ChatGPT เทคโนโลยีแชทบอทอัจฉริยะเพื่อการเรียนรู้แห่งอนาคต. *วารสารครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 52(2), 1-16.

Belkina, M., et al. (2025). Implementing generative AI (GenAI) in higher education: A systematic review of case studies. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 8, 1-15.

Caballeda, V., Anonat, J., & Baluyos, G. (2025). Using Scenario-Based Learning as a Tool in Enhancing Students' Understanding of Economic Sectors. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(8), 1589-1601.

Facione, P. A. (2015). *Critical thinking: What it is and why it counts*. Retrieved 11 November 2024 from http://www.insightassessment.com/pdf_files/what&why2015.pdf

Nirutmeteekul, N. & Samiphak, S. (2025). Effects of Question Formulation Technique Instruction on Lower Secondary Students' Critical Thinking Skills. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(11), 1-9.

Önal, İ. (2025). Building critical thinking in pre-service teachers: Dispositions, skills, and standards. *PLoS One*, 20(8), 1-15.

INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN CHINA'S FINANCIAL INDUSTRY: THE MEDIATING ROLES OF EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR IN GUANGDONG PROVINCE, CHINA*

Wei Zhou[1], Nithima Yuenyong[2] and Uthairt Mueangsan[3]

[1-3]**Faculty of Business Administration Pathumthani University, Thailand**

Corresponding Author's Email: gao19141@vip.qq.com

Received 6 April 2026; Revised 29 April 2026; Accepted 1 May 2026

Abstract

The objectives of this study are: (1) to examine the effect of training and development (T&D) on employee engagement (EE), (2) to investigate the effects of T&D and EE on innovative work behavior (IWB), (3) to analyze the effects of T&D, EE, and IWB on sustainable organizational performance (SOP), and (4) to examine the mediating and sequential mediating roles of EE and IWB in the relationship between T&D and SOP. This research adopts a quantitative research design. The population consists of employees working in financial and investment organizations in Guangdong Province, China, and the sample comprises 406 participants selected through stratified random sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS.

Citation:

* Wei Zhou, Nithima Yuenyong and Uthairt Mueangsan. (2026). Influence Of Training And Development On Sustainable Organizational Performance In China's Financial Industry: The Mediating Roles Of Employee Engagement And Innovative Work Behavior In Guangdong Province, China. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 636-650.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

The research results show that: (1) T&D has a significant positive effect on EE (**β** = 0.62, p < 0.001), (2) T&D and EE have significant positive effects on IWB (**β** = 0.48, p < 0.001; **β** = 0.55, p < 0.001), (3) T&D, EE, and IWB have significant positive effects on SOP (**β** = 0.30, p < 0.001; **β** = 0.36, p < 0.001; **β** = 0.41, p < 0.001), and (4) EE and IWB serve as significant mediators, including a sequential mediation effect (T&D ⟶ EE ⟶ IWB ⟶ SOP). The study concludes that training and development plays a critical role in enhancing sustainable organizational performance through both psychological (employee engagement) and behavioral (innovative work behavior) mechanisms. The recommended strategies include implementing continuous and development-oriented training programs, strengthening employee engagement initiatives, and fostering an innovation-supportive organizational environment.

Keywords: Training and Development, Employee Engagement, Innovative Work Behavior, Sustainable Organizational Performance, Structural Equation Modeling

Introduction

In today's rapidly changing and highly competitive business environment, organizations are increasingly required to achieve not only short-term performance but also long-term sustainability. In the financial industry, particularly in China, the pressure to adapt to digital transformation, regulatory changes, and global competition has intensified the need for continuous organizational development. As a result, human resource development, especially training and development (T&D), has become a critical strategic tool for enhancing organizational capability and sustaining competitive advantage. Training and development have been widely recognized as a key mechanism for improving employees' knowledge, skills, and competencies, which in turn contribute to organizational performance. From the perspective of the Resource-Based View (RBV), human capital is considered a valuable, rare, and inimitable

resource that can generate sustained competitive advantage. Investment in employee development through systematic training programs can therefore enhance organizational capability and long-term performance outcomes. However, despite the recognized importance of T&D, its direct impact on sustainable organizational performance remains insufficiently explained, particularly in knowledge-intensive sectors such as the financial industry.

In addition, prior studies suggest that the effectiveness of T&D does not solely depend on the acquisition of skills, but also on employees' psychological and behavioral responses. Drawing upon Social Exchange Theory (SET), when organizations invest in employee development, employees are more likely to reciprocate through higher levels of engagement and positive work behaviors. Employee engagement (EE), which reflects employees' emotional and cognitive attachment to their work, plays a crucial role in translating organizational investment into meaningful outcomes. Similarly, innovative work behavior (IWB), defined as the generation, promotion, and implementation of new ideas, is essential for achieving sustainable organizational performance in dynamic environments. Although previous research has examined the relationships among T&D, employee engagement, innovative work behavior, and organizational performance, several research gaps remain. First, limited studies have simultaneously examined employee engagement and innovative work behavior as mediating variables within a unified model. Second, the potential sequential mediation mechanism—where employee engagement leads to innovative work behavior, which in turn influences sustainable organizational performance—has not been sufficiently explored. Third, empirical evidence in the context of China's financial industry, particularly in Guangdong Province, remains scarce. Therefore, this study aims to address these gaps by developing and testing a comprehensive structural model that examines the impact of training and development on sustainable organizational performance, with the mediating roles of employee engagement and innovative work behavior. By integrating RBV and SET, this study

provides a deeper understanding of how organizational investment in human capital translates into sustainable performance outcomes through both psychological and behavioral pathways. The findings are expected to contribute to both theoretical development and practical implications for human resource management in the financial sector.

Research Objectives

1. To examine the effect of training and development on employee engagement.

2. To investigate the effects of training and development and employee engagement on innovative work behavior.

3. To analyze the effects of training and development, employee engagement, and innovative work behavior on sustainable organizational performance.

4. To examine the mediating and sequential mediating roles of employee engagement and innovative work behavior in the relationship between training and development and sustainable organizational performance.

Literature

Training and development (T&D) is a critical human resource practice that enhances employees' knowledge, skills, and competencies, thereby strengthening organizational capability and long-term performance. In knowledge-intensive industries such as the financial sector, continuous employee development is essential for maintaining competitiveness and responding to rapid technological and regulatory changes (Noe, 2017; Salas et al., 2012). From the perspective of the Resource-Based View (RBV), human capital is considered a valuable, rare, and inimitable resource that contributes to sustained competitive advantage (Barney, 1991), suggesting that investment in T&D enables

organizations to build strategic capabilities and improve performance outcomes. However, prior research presents inconsistent findings regarding the relationship between T&D and organizational performance. While some studies report a direct positive effect, others indicate that the relationship is indirect and dependent on underlying mechanisms (Aguinis & Kraiger, 2009). This inconsistency highlights the need to examine mediating variables that explain how T&D influences performance.

Social Exchange Theory (SET) provides a useful explanation, suggesting that when organizations invest in employees, individuals reciprocate through positive psychological states and behaviors (Blau, 1964). Employee engagement (EE), defined as a positive, fulfilling work-related state characterized by vigor, dedication, and absorption (Schaufeli et al., 2002), represents a key psychological mechanism linking T&D to performance. Engaged employees are more likely to invest cognitive, emotional, and physical energy in their work, leading to higher motivation, commitment, and performance (Kahn, 1990; Saks, 2006), and empirical evidence indicates that EE is positively associated with both innovative behavior and organizational outcomes (Rich et al., 2010; Christian et al., 2011).
Innovative work behavior (IWB) represents a critical behavioral mechanism through which organizations achieve sustainable outcomes, referring to the generation, promotion, and implementation of new ideas in the workplace (Janssen, 2000). In dynamic environments such as the financial industry, innovation is essential for maintaining long-term competitiveness and adaptability, and prior studies demonstrate that both T&D and EE positively influence IWB (De Spiegelaere et al., 2014; Bednall et al., 2014). Furthermore, the relationship between EE and IWB can be explained by the Broaden-and-Build Theory, which posits that positive psychological states expand individuals' cognitive and behavioral repertoires, thereby facilitating creativity and innovation.
Sustainable organizational performance (SOP) extends beyond short-term financial outcomes to encompass long-term economic, social, and

environmental dimensions (Delery & Roumpi, 2017). Despite its importance, existing literature often treats SOP as a general performance construct and rarely integrates the psychological and behavioral mechanisms through which human resource practices contribute to sustainability. Moreover, prior studies have typically examined EE and IWB separately, with limited attention given to their combined and sequential roles.

Accordingly, this study addresses these gaps by proposing an integrated framework in which T&D enhances SOP through both psychological (EE) and behavioral (IWB) mechanisms. Specifically, EE and IWB are expected to act as mediators, including a sequential mediation pathway in which T&D enhances EE, which subsequently promotes IWB and leads to improved SOP. This framework provides a more comprehensive explanation of how investment in human capital translates into sustainable organizational performance.

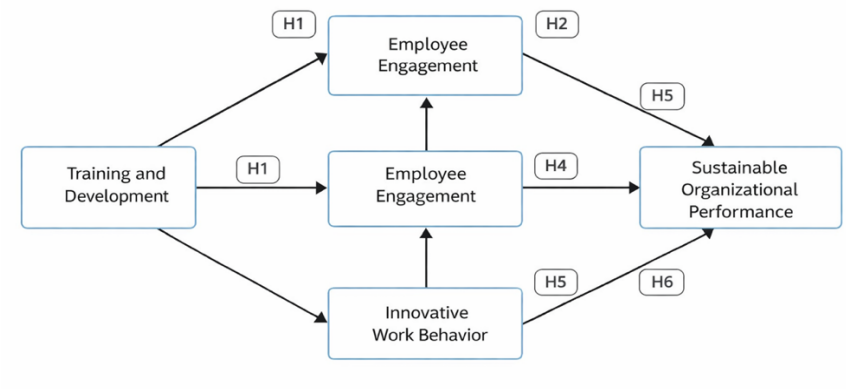


Figure 1 Illustrates the conceptual framework of the study

Methodology

This study employed a quantitative research design using a survey method to examine the relationships among Training and Development (T&D), Employee Engagement (EE), Innovative Work Behavior (IWB), and Sustainable Organizational Performance (SOP). The population comprised employees working in financial and investment organizations in Guangdong Province, China. The

sample consisted of 406 respondents selected through stratified random sampling. The stratification criteria were based on organizational sub-sectors (e.g., banking, investment, insurance, and fintech) and job levels (e.g., managerial and non-managerial positions) to ensure the representativeness of the sample.

Data were collected using a structured questionnaire adapted from established and validated measurement scales. Specifically, Training and Development was measured using items adapted from Aguinis and Kraiger (2009), Employee Engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli et al. (2002), Innovative Work Behavior was measured using the scale developed by Janssen (2000), and Sustainable Organizational Performance was adapted from Delery and Roumpi (2017). All constructs were measured using a five-point Likert scale. Given that the data were collected from a single source, the potential issue of common method bias (CMB) was addressed using Harman's single-factor test. The results indicated that no single factor accounted for the majority of the total variance, suggesting that common method bias was not a serious concern in this study.

Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS. The analysis followed a two-step approach, including measurement model assessment to evaluate reliability and validity, and structural model assessment to test the hypothesized relationships.

Results

The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) to examine the relationships among Training and Development (T&D), Employee Engagement (EE), Innovative Work Behavior (IWB), and Sustainable Organizational Performance (SOP). The measurement model demonstrated satisfactory reliability and validity. All factor loadings exceeded the recommended threshold of 0.70, while composite reliability (CR) values were above 0.70 and average

variance extracted (AVE) values exceeded 0.50, indicating adequate convergent validity. Discriminant validity was further assessed using the Fornell–Larcker criterion, whereby the square root of AVE for each construct exceeded the inter-construct correlations. In addition, the Heterotrait–Monotrait (HTMT) ratio was examined, and all values were below the recommended threshold of 0.90, confirming acceptable discriminant validity.

Table 1 Measurement Model Results

Construct	Factor Loadings	Cronbach's Alpha	CR	AVE
T&D	0.72–0.85	0.88	0.90	0.65
EE	0.70–0.87	0.91	0.92	0.68
IWB	0.73–0.86	0.89	0.91	0.67
SOP	0.71–0.88	0.92	0.93	0.69

Note. All values meet recommended thresholds.

The structural model demonstrated a good fit to the data, indicating that the proposed model was appropriate for hypothesis testing. As shown in Table 2, all model fit indices met the recommended thresholds, including CFI (0.94) and TLI (0.93), which exceeded the acceptable level of 0.90, and RMSEA (0.05), which was below the threshold of 0.08. In addition, the χ^2/df value of 2.10 was within the acceptable range, further confirming the adequacy of the model fit.

Table 2 Model Fit Indices

Index	Value	Threshold	Result
CFI	0.94	> 0.90	Good
TLI	0.93	> 0.90	Good
RMSEA	0.05	< 0.08	Good
χ^2/df	2.10	< 3.00	Acceptable

The hypothesis testing results revealed that all proposed relationships were statistically significant and in the expected direction. Specifically, Training and Development (T&D) had a significant positive effect on Employee Engagement (EE), Innovative Work Behavior (IWB), and Sustainable Organizational Performance (SOP). Employee Engagement also had a significant positive effect on both Innovative Work Behavior and Sustainable Organizational Performance. Furthermore, Innovative Work Behavior exerted a significant positive effect on Sustainable Organizational Performance. All standardized path coefficients (β) were positive and statistically significant ($p < 0.001$), and the corresponding t-statistics exceeded the critical value, indicating strong support for all hypotheses. In addition, the coefficient of determination (R^2) values for the endogenous constructs suggested that the model had satisfactory explanatory power, demonstrating that T&D, EE, and IWB jointly explain a substantial proportion of variance in sustainable organizational performance.

Table 3 Hypothesis Testing Results

Hypothesis	Path	β	p-value	Result
H1	T&D ⟶ EE	0.62	<0.001	Supported
H2	T&D ⟶ IWB	0.48	<0.001	Supported
H3	T&D ⟶ SOP	0.30	<0.001	Supported
H4	EE ⟶ IWB	0.55	<0.001	Supported
H5	EE ⟶ SOP	0.36	<0.001	Supported
H6	IWB ⟶ SOP	0.41	<0.001	Supported

The hypothesis testing results indicate that all proposed relationships were statistically significant and in the expected direction. All standardized path coefficients (β) were positive and significant ($p < 0.001$), and the corresponding t-statistics exceeded the critical threshold, providing strong support for all

hypotheses.Regarding mediation analysis, the results confirmed that Employee Engagement (EE) and Innovative Work Behavior (IWB) functioned as significant mediators in the relationship between Training and Development (T&D) and Sustainable Organizational Performance (SOP). To ensure statistical rigor, a bootstrapping procedure was employed, and the indirect effects were found to be significant, as the confidence intervals did not include zero. Specifically, both the individual mediation paths (T&D ⟶ EE ⟶ SOP and T&D ⟶ IWB ⟶ SOP) and the sequential mediation path (T&D ⟶ EE ⟶ IWB ⟶ SOP) were supported. These findings indicate that T&D enhances SOP not only directly but also indirectly through a chain of psychological and behavioral mechanisms, whereby T&D increases employee engagement, which in turn stimulates innovative work behavior, ultimately leading to improved sustainable organizational performan.

Table 4 Mediation Effects

Path	Indirect Effect	Result
T&D ⟶ EE ⟶ SOP	Significant	Supported
T&D ⟶ IWB ⟶ SOP	Significant	Supported
T&D ⟶ EE ⟶ IWB ⟶ SOP	Significant	Supported

The mediation analysis was conducted using a bootstrapping procedure to examine the indirect effects among the variables. The results indicated that all indirect paths were statistically significant, as the bias-corrected confidence intervals did not include zero, confirming the presence of mediation effects. Specifically, Employee Engagement (EE) and Innovative Work Behavior (IWB) were found to function as significant mediators in the relationship between Training and Development (T&D) and Sustainable Organizational Performance (SOP). Both the individual mediation effects (T&D ⟶ EE ⟶ SOP and T&D ⟶ IWB ⟶ SOP) and the sequential mediation effect (T&D ⟶ EE ⟶ IWB ⟶ SOP) were

supported. These findings provide strong evidence that T&D influences SOP not only directly but also indirectly through a combination of psychological and behavioral mechanisms. In particular, T&D enhances employee engagement, which subsequently promotes innovative work behavior, ultimately leading to improved sustainable organizational performance.

Conclusions

This study examined the impact of training and development (T&D) on sustainable organizational performance (SOP) in China's financial industry, with particular emphasis on the mediating roles of employee engagement (EE) and innovative work behavior (IWB). The findings provide strong empirical support for the proposed framework, indicating that T&D influences SOP both directly and indirectly through psychological and behavioral mechanisms. Specifically, T&D enhances employee engagement, which subsequently promotes innovative work behavior, ultimately contributing to improved sustainable organizational performance.

These findings are consistent with prior studies in both Western and Asian contexts, which highlight the positive role of training in enhancing employee capability and performance. However, this study extends the literature by demonstrating that, in the context of Guangdong's financial sector, employee engagement plays a crucial role as a psychological foundation for innovation. In highly regulated and high-pressure environments, employees are less likely to engage in innovative behavior without sufficient levels of engagement and perceived organizational support. The identification of a sequential mediation pathway (T&D ⟶ EE ⟶ IWB ⟶ SOP) represents a key contribution of this study. This result suggests that training investments operate through a staged process, in which psychological readiness enables employees to translate their capabilities into innovative behaviors. In the financial industry, where risk and

compliance requirements are significant, engagement provides the necessary motivation and confidence for employees to participate in innovation-related activities. From a theoretical perspective, this study contributes by integrating the Resource-Based View (RBV) and Social Exchange Theory (SET). T&D functions as a strategic investment in human capital (RBV), while SET explains how such investments are activated through reciprocity mechanisms. In this process, employee engagement reflects the psychological response to organizational support, and innovative work behavior represents the behavioral outcome that transforms human capital into sustainable performance. From a practical perspective, the findings suggest that organizations should adopt development-oriented training strategies that enhance both engagement and innovation. For example, organizations may implement interactive or gamified training approaches to increase participation, and establish cross-functional collaboration platforms to support innovation. In addition, creating a supportive work environment that encourages knowledge sharing and responsible risk-taking is essential for achieving long-term sustainability.

In conclusion, training and development should be regarded as a strategic mechanism for achieving sustainable organizational performance. By strengthening employee engagement and fostering innovative work behavior, organizations can enhance their adaptability, resilience, and long-term competitiveness in dynamic and regulated environments.

Discussion

The findings of this study provide strong support for the proposed conceptual framework and offer important insights into how training and development (T&D) influences sustainable organizational performance (SOP) in the financial industry. Consistent with prior research, T&D was found to have significant positive effects on employee engagement (EE), innovative work

behavior (IWB), and sustainable organizational performance, indicating that training serves not only as a tool for enhancing employee competencies but also as a strategic mechanism shaping employees' attitudes and behaviors (Aguinis & Kraiger, 2009; Noe, 2017). The positive relationship between T&D and EE supports Social Exchange Theory (SET), suggesting that employees reciprocate organizational investment through higher levels of engagement (Blau, 1964; Saks, 2006). This is particularly relevant in the financial industry, where continuous adaptation and high performance are required. Furthermore, EE was found to significantly influence IWB, indicating that engagement functions as a key motivational driver for innovation. Engaged employees are more likely to go beyond routine tasks and actively contribute to idea generation and implementation (Rich et al., 2010; Christian et al., 2011). In addition, IWB significantly enhances sustainable organizational performance, highlighting the role of innovation in achieving long-term competitiveness. This finding aligns with the Resource-Based View (RBV), which emphasizes that innovation derived from human capital is a critical source of sustainable competitive advantage (Barney, 1991). Importantly, this study confirms the mediating roles of EE and IWB, including a sequential mediation effect. The pathway from T&D to SOP through EE and IWB suggests that training investments operate through a staged process in which psychological engagement enables innovative behavior, ultimately leading to improved long-term organizational outcomes. This integrated mechanism provides a more comprehensive understanding of how human resource practices contribute to sustainable performance.

Recommendations

Based on the findings, several practical recommendations are proposed. First, organizations should adopt development-oriented training systems that extend beyond technical skill enhancement to include motivation, involvement,

and career alignment. Continuous and adaptive training programs, particularly those incorporating interactive or gamified elements, can enhance employee engagement and learning effectiveness. Second, organizations should strengthen employee engagement through supportive human resource practices, such as recognition systems, participative decision-making, and clear career development pathways. These practices can increase employees' psychological attachment and willingness to contribute beyond formal job requirements. Third, organizations should actively promote innovative work behavior by establishing structures that support idea generation and implementation. For example, cross-functional innovation teams or internal innovation platforms can facilitate collaboration and experimentation, enabling employees to translate their skills and motivation into creative outcomes. Finally, managers in the financial industry should integrate training, engagement, and innovation into a unified human resource strategy. In highly dynamic and regulated environments, such integration is essential for enhancing organizational adaptability, resilience, and long-term sustainability, rather than focusing solely on short-term performance outcomes.

References

Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

Bednall, T. C., Sanders, K., & Runhaar, P. (2014). Stimulating informal learning activities through perceptions of performance appraisal quality and human resource management system strength: A two-wave study. *Academy of Management Learning & Education*, 13(1), 45–61.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles?. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1–21.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort–reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. (7th ed.). McGraw-Hill.

Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010).Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.

Saks, A. M. (2006).Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.

ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*

21ST CENTURY SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

ธันยารักษ์ สังโขบล[1], กฤษฎา วัฒนศักดิ์[2] และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]

Thanyarak Sangkhobon[1], Krisada Watanasak[2] and Wiralphat Wongwatkasem[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Thanyalak.3523@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน

Citation:

* ธันยารักษ์ สังโขบล, กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 651-667.

Thanyarak Sangkhobon, Krisada Watanasak and Wiralphat Wongwatkasem. (2026). 21st Century Skills Of School Administrators Under The Office Of Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area 4. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 651-667.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

3. แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ

คำสำคัญ: ทักษะในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the 21st-century skills of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding the 21st-century skills of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, categorized by educational level, age, and school size. 3) This research aimed to study the approaches to developing 21st-century skills among school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4. The sample group consisted of 300 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 The reliability

coefficient of the entire questionnaire and the semi-structured interview were equal to [value missing]. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall 21st-century skills of school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 were at a high level.

2. A comparison of opinions on 21st-century skills among school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4, categorized by educational level and school size, showed statistically significant differences at the .05 level both overall and in each aspect. However, there were no significant differences when categorized by age, both overall and in each aspect.

3. The guidelines for developing 21st-century skills among school administrators under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 4 include adaptability and policy monitoring transformational leadership academic leadership communication and networking; and the use of digital technology in management.

Keywords: 21st-century skills, School administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาในประเทศไทย โดยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมของชุมชน และการกระจายอำนาจบริหารสู่ท้องถิ่น เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ เป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมุ่งเน้นการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับการสอนแบบบรรยายหรือเน้นเนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่

เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติ คิดอย่างมีเหตุผล และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ทักษะสำคัญ เช่น การคิดวิเคราะห์ หมายถึงความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ประเด็น และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ขณะที่ทักษะการสื่อสารนั้นจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเสนอความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูล และสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมก็เป็นอีกทักษะที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคม เน้นความร่วมมือ รับฟัง และสนับสนุนกันและกัน ส่วนทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือเท่านั้น แต่รวมถึงการรู้เท่าทันข้อมูล การประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาจริง (สุทัศน์ สังคะพันธ์, 2567)

ซึ่งในปัจจุบัน สังคมโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารไร้พรมแดน ซึ่งหมายถึงการที่ผู้คนสามารถเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ทันทีจากทุกมุมโลก ส่งผลให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตและอาชีพใหม่ ๆ เช่น การทำงานทางไกล การค้าขายออนไลน์ และการเรียนรู้ผ่านระบบดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อวิถีชีวิตของผู้คนเท่านั้น แต่ยังกระทบถึงโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมในวงกว้าง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เช่น สังคมผู้สูงอายุ การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติ และการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน ล้วนทำให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วน เพื่อผลิตกำลังคนที่มีทักษะสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ (ลักขณา กสิกรรม และพระมหาอุดร อุตฺตโร, 2566) ในบริบทนี้ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจึงทวีความสำคัญยิ่ง เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการรักษาคุณภาพการศึกษา โดยอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนระบบงาน เพื่อพัฒนาครู นักเรียน และองค์ประกอบอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน (กัญภร เอี่ยมพญา และคณะ, 2564)

ในบริบทของสถานศึกษาภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้บริหารต้องออกแบบระบบการบริหารที่เชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่น เช่น การใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ ทั้งนี้ งานวิจัยของเขตพื้นที่ฯ พบว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับ “มาก” โดยเฉพาะทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ แต่ยังมีจุดอ่อนด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนั้นจึงควรจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเป็นประจำ ส่งเสริมการสร้าง

เครือข่ายดิจิทัลเพื่อแบ่งปันข้อมูลการเรียนรู้ และจัดอบรมด้านการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) ให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4, 2568) แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีระดับทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับใด หรือมีจุดแข็ง จุดอ่อน และความจำเป็นในการพัฒนาด้านใดบ้าง การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการประเมินสถานภาพจริงของทักษะผู้บริหารในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการด้วยข้อมูล การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การสร้างเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริม และออกแบบหลักสูตรหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพผู้บริหารได้อย่างตรงจุดและยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวางนโยบาย การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

ทบทวนวรรณกรรม

อัจฉรา จงดี (2560) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้กล่าวว่า การบริหารงานสถานศึกษา คือ การบริหารงานต่าง ๆ เช่น งานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

จากการรวบรวมความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษา (ทั้งรัฐและเอกชน) ดำเนินงานร่วมกันอย่างมีระบบ เพื่อบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนและองค์กร โดยใช้หลักการวางแผน การจัดการ การประสานงาน การควบคุม และการประเมินผล รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านทักษะการสร้างความร่วมมือ ด้านทักษะการสื่อสารและสารสนเทศ ด้านทักษะความเป็นผู้นำและการสร้างเครือข่าย ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 2) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ประกอบด้วย 1) ด้านทักษะการสื่อสารและสารสนเทศ ควรจัดหาเครื่องมือเทคโนโลยี สื่อสารที่ทันสมัย สนับสนุนส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร 2) ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน มีความยุติธรรมใจกว้าง 3) ด้านทักษะความเป็นผู้นำและการสร้างเครือข่าย ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี 4) ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมให้มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 5) ด้านทักษะการสร้างความร่วมมือ ควรให้ความสำคัญกับชุมชน หน่วยงานภายนอกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สุวิมล ทองจำรัส (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต

3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการบริหารงานและการสร้างความสัมพันธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการคิดวิเคราะห์ ควรมีการประมวลผลข้อมูลและเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ควรสนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน 3) ด้านการบริหารงานและการสร้างความสัมพันธ์ ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดี และ 4) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 128 คน และครู จำนวน 1,238 คนรวมเป็น จำนวน 1,366 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำนวน 300 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร จำนวน 2 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา อายุ และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและอายุ โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

3. แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย 2) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย ทั้งนี้อาจเนื่องจากในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับนโยบายดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ผลักดันให้ผู้บริหารต้องปรับตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ทองจำรัส (2561) ที่พบว่าด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) และ ศศิรดา แพงไทย (2566) ที่พบว่าทักษะบางด้าน เช่น การคิดวิเคราะห์หรือการสร้างความร่วมมือมักมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเนื่องจากเป็นทักษะที่ต้องอาศัยประสบการณ์และการสร้างสัมพันธภาพเชิงลึก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักได้รับการฝึกฝนทักษะการคิดขั้นสูงและการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่หลากหลายกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล นามฮุง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ทำได้เท่าเทียมกันในทุกช่วงวัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ พ่วงเฟื่อง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีทรัพยากร เครือข่ายและความซับซ้อนในการบริหารมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ทำให้ผู้บริหารต้องใช้ทักษะที่สูงกว่าในบางมิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวกร มูลละ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4

3.1 ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางทางการพัฒนา ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารศึกษาและวิเคราะห์นโยบายการศึกษาระดับชาติและระดับสากลอย่างสม่ำเสมอ 2) จัดระบบติดตามข่าวสารทางการศึกษา เทคโนโลยี และแนวโน้มการจัดการเรียนรู้สมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 4) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนโยบายผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหาร 5) ส่งเสริมการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ 6) พัฒนาความสามารถในการสื่อสารนโยบายให้ครูและ

บุคลากรเข้าใจตรงกันและนำไปปฏิบัติได้จริง 7) ส่งเสริมการประเมินผลการนำนโยบายไปใช้เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางการพัฒนาเน้นการวิเคราะห์นโยบายระดับชาติและสากล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joynes (2019) ที่เสนอว่าการจัดการทักษะต้องสอดคล้องกับบริบท (Appropriate Delivery) และความต้องการของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการใช้ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3.2 ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) พัฒนาผู้บริหารให้มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้สิ่งใหม่ 3) สนับสนุนการริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมทดลองนวัตกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) พัฒนาทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ลดแรงต้านและสร้างการมีส่วนร่วม 5) ส่งเสริมบทบาทผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลง 6) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและปรับปรุงการทำงาน 7) ใช้การสะท้อนผลการดำเนินงานและการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางเน้นการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและการลดแรงต้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yeigh et al. (2018) และ Kareem (2023) ที่ระบุว่าผู้นำที่ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิรูปโรงเรียนและสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร

3.3 ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการพัฒนา ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตรฐานสมรรถนะและการเรียนรู้เชิงรุก 2) พัฒนาทักษะการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทผู้เรียน 3) จัดระบบนิเทศภายในที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการสอนมากกว่าการควบคุม 4) สนับสนุนการใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน 5) ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรม การศึกษาดูงาน และ PLC 6) พัฒนาความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้และการวัดประเมินผลเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา 7) สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการวิจัยในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางเน้นหลักสูตรฐานสมรรถนะและการนิเทศที่มุ่งพัฒนา

คุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kadri (2021) ที่พบว่าผู้นำที่มีสมรรถนะสูงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางได้จริง

3.4 ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการพัฒนา ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และการสื่อสารสองทางกับครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ส่งเสริมการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับบริบทของชุมชน 3) พัฒนาความสามารถในการสร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง 4) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและภาคีการศึกษา 5) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์กับโรงเรียนอื่น 6) พัฒนาทักษะการเจรจา ประสานงาน และการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ 7) ใช้เครือข่ายความร่วมมือเป็นกลไกในการขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้เรียน

3.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 มีแนวทางการพัฒนา ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ ได้แก่ 1) พัฒนาความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 2) ส่งเสริมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS) ในการวางแผนและตัดสินใจ 3) สนับสนุนการนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการสื่อสาร 4) พัฒนาทักษะการใช้ข้อมูลดิจิทัลในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานแบบเรียลไทม์ 5) ส่งเสริมการลดภาระงานเอกสารด้วยการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ 6) สร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยทางดิจิทัลและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 7) สนับสนุนการเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางเน้นการใช้ระบบ MIS และแพลตฟอร์มดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gaol, F. L. (2021) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารในนวัตกรรมโรงเรียน งานวิจัยนี้เน้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน เมื่อโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Change-readiness) จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน แม้จะต้องเผชิญกับวิกฤตหรือความผันผวนจากปัจจัยภายนอกก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rachmad, Y. E. (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่อง นวัตกรรมใน

ทฤษฎีการศึกษา ศึกษาการบริหารเชิงนวัตกรรมในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พบว่าการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีช่วยให้โรงเรียนปรับตัวและแข่งขันได้ในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้ทดลองและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง 3. แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 ประกอบด้วย ด้านการปรับตัวและติดตามนโยบาย ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นกรอบในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 2. สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างรอบด้าน โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและสร้างเครือข่าย ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดโครงการอบรม พัฒนา และเสริมสร้างสมรรถนะด้านทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของระดับการศึกษาและขนาดสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กัญภร เอี่ยมพญา, จันทรา ผ่องศรี และวิสาขา เทียมสมโภชน์. (2564). ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร,* 9(1), 163-176.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐวุฒิ พ่วงเฟื่อง. (2566). การศึกษาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิกุล นามฮุง. (2565). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.* วารสารวิชาการ, 1(2), 30-43.

ลักขณา กสิกรรม และพระมหาอุดร อุตฺตโร. (2566). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 18(1), 145-159.

ศศิรดา แพงไทย. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. *วารสารวิชาการ.*

ศิวกร มูลละ. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่สามแลบ. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ.* 9(1), 1507-1518.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. (2568). *รายงานข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2568.* อุบลราชธานี: กลุ่มนโยบายและแผน.

สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2567). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุวิมล ทองจำรัส. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการ,* 15(7), 158.

อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Gaol, F. L. (2021). The role of principals in school innovation. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies,* 6(1), 1–20.

Joynes, C. (2019). *21st century skills: Evidence of issues in definition, demand and delivery for development contexts*. University of Sussex. Brighton, UK.

Kadri, K. (2021). Principal and teacher leadership competencies and 21st century learning and facilitating practices of teachers in secondary schools. Open *Journal of Leadership,* 10(3), 145–161.

Kareem, J. (2023). Transformational educational leaders inspire school innovation and restructuring. *Frontiers in Education,* 8, 1171513.

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

Rachmad, Y. E. (2022). *Innovation in education theory*. Amiens: Amiens Cathédrale Éditions Internationales.

Yeigh, T., Lynch, D., Turner, D., Provost, S., Smith, R., Willis, R., & Provost, S. (2018). The impact of innovative school leadership on school reform. *Journal of Educational Leadership and Policy Studies,* 6(1), 1–20.

IMPACT OF FINANCIAL LITERACY AND ENTREPRENEURIAL LITERACY ON COMPETITIVE ADVANTAGE AND FIRM PERFORMANCE OF COMMUNITY ENTERPRISES IN CHIANG MAI*

Wipawee Srika[1] and Kamolthip Kumjai[2]

[1-2]**Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University, Thailand**

Corresponding Author's Email: wipawee@g.cmru.ac.th

Received 29 April 2026; Revised 3 May 2026; Accepted 5 May 2026

Abstract

This research article aims to: (1) examine the effects of financial literacy on competitive advantage and firm performance; (2) investigate the influence of entrepreneurial literacy on competitive advantage and firm performance; and (3) analyze the mediating role of competitive advantage in the relationships between financial literacy, entrepreneurial literacy, and firm performance among community enterprises in Chiang Mai, Thailand. This study employs a quantitative research design, collecting data from 400 community enterprises using a cross-sectional survey. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The research results found that, In response to Objective 1, financial literacy has a significant positive effect on competitive advantage (β = 0.34, $p < 0.001$) and firm performance (β = 0.21, $p < 0.01$). In response to Objective 2, entrepreneurial literacy has a significant positive effect

Citation:

* Wipawee Srika and Kamolthip Kumjai. (2026). Impact Of Financial Literacy And Entrepreneurial Literacy On Competitive Advantage And Firm Performance Of Community Enterprises In Chiang Mai. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 668-684.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

on competitive advantage (β = 0.41, $p < 0.001$) and firm performance (β = 0.25, $p < 0.01$). In response to Objective 3, competitive advantage has a strong positive effect on firm performance (β = 0.39, $p < 0.001$) and partially mediates the relationships between both financial literacy and entrepreneurial literacy and firm performance. These findings provide important practical implications. Strengthening financial management capabilities such as budgeting, cost control, and financial planning alongside developing entrepreneurial competencies, including innovation, opportunity recognition, and strategic decision-making, can enhance competitive advantage and improve firm performance. Policymakers and development agencies should support targeted training and capacity-building initiatives to promote sustainable growth among community enterprises.
Keywords: Financial Literacy, Entrepreneurial Literacy, Competitive Advantage, Firm Performance, Community Enterprises

Introduction

In recent decades, small and medium-sized enterprises (SMEs) and community enterprises have emerged as key drivers of economic development, particularly in emerging economies. In Thailand, especially in Chiang Mai, community enterprises play a significant role in generating local income, creating employment opportunities, and preserving indigenous knowledge and cultural heritage. These enterprises function as socio-economic anchors within rural and semi-urban communities, fostering inclusive growth while strengthening local identity. Despite their importance, many community enterprises face persistent structural challenges, including limited access to financial resources, inadequate managerial capabilities, and weak competitive positioning in broader markets. Such constraints often result in suboptimal performance and hinder long-term sustainability. Consequently, identifying internal capabilities that can enhance

competitiveness and improve firm performance has become a critical research priority.

Among these capabilities, financial literacy has gained considerable attention as a fundamental determinant of entrepreneurial success. Financial literacy refers to the ability to understand, interpret, and apply financial information to support effective decision-making. It enables entrepreneurs to manage cash flow, control costs, evaluate investment opportunities, and mitigate financial risks. According to Organization for Economic Co-operation and Development (2020), financial literacy encompasses not only knowledge but also the skills, attitudes, and behaviors required for sound financial decision-making. Empirical evidence consistently demonstrates that higher levels of financial literacy are associated with improved business performance, particularly among small enterprises operating in resource-constrained environments (Lusardi & Mitchell, 2014; OECD, 2020). This suggests that financial literacy is a critical capability that enhances both operational efficiency and financial resilience in community enterprises.

In addition to financial literacy, entrepreneurial literacy often conceptualized as entrepreneurial competencies has been widely recognized as another key driver of firm success. Entrepreneurial literacy includes a range of competencies such as opportunity recognition, analytical thinking, innovation, interpersonal communication, and strategic decision-making. These competencies enable entrepreneurs to adapt to dynamic market conditions, identify new opportunities, and respond effectively to competitive pressures. Mitchelmore and Rowley (2010) emphasize that entrepreneurial competencies are essential for promoting firm growth and long-term sustainability, as they directly influence the entrepreneur’s ability to manage and develop business operations. Similarly, Man, Lau, and Chan (2002) found that entrepreneurial competencies significantly enhance firm performance by strengthening organizational capabilities and improving strategic positioning. Therefore,

entrepreneurial literacy represents a vital form of human capital that contributes directly to the success of community enterprises. The theoretical foundation of this study is grounded in the Resource-Based View (RBV), which posits that firm performance and competitive advantage are determined by internal resources and capabilities. Barney (1991) argues that resources that are valuable, rare, inimitable, and non-substitutable (VRIN) can generate sustainable competitive advantage. Intangible resources—such as knowledge, skills, and competencies—are particularly important because they are difficult for competitors to replicate. Within this framework, financial literacy and entrepreneurial literacy can be conceptualized as strategic intangible resources that enhance a firm's ability to achieve superior performance. However, RBV also emphasizes that resources must be effectively deployed and leveraged to create value and achieve competitive differentiation.

Competitive advantage serves as a critical mechanism linking internal capabilities to firm performance. It refers to a firm's ability to outperform competitors through strategies such as cost leadership, differentiation, and responsiveness to market demands. Porter (1985) emphasizes that competitive advantage is achieved by creating value in ways that are not easily imitated. Empirical studies support this perspective, indicating that firms with strong internal capabilities are better positioned to develop competitive advantages that lead to superior performance (Newbert, 2007). Accordingly, competitive advantage can be conceptualized as a mediating variable that translates financial and entrepreneurial literacy into improved firm performance.

Despite the growing body of literature, several research gaps remain. Many prior studies have examined financial literacy, entrepreneurial competencies, and firm performance independently, without integrating them into a comprehensive framework. Moreover, limited empirical evidence exists regarding the mediating role of competitive advantage, particularly in the context

of community enterprises in developing economies. Most research has also focused broadly on SMEs, with relatively little attention given to community enterprises, which operate under distinct socio-economic conditions. These gaps highlight the need for a more holistic and context-specific investigation.

To address these gaps, this study examines the effects of financial literacy and entrepreneurial literacy on competitive advantage and firm performance among community enterprises in Chiang Mai. It investigates both direct and indirect relationships using a structural equation modeling (SEM) approach. The study contributes theoretically by extending the RBV framework and practically by providing insights that can support the development of more competitive and sustainable community enterprises.

Objectives

1. To examine the effect of financial literacy on competitive advantage and firm performance.

2. To investigate the effect of entrepreneurial literacy on competitive advantage and firm performance.

3. To analyze the mediating role of competitive advantage in the relationships between financial literacy, entrepreneurial literacy, and firm performance.

Literature Review

Financial Literacy and Firm Performance. Financial literacy is widely recognized as a critical determinant of both individual and organizational economic outcomes. It refers to the ability to understand financial concepts and apply such knowledge to make effective financial decisions. According to Organization for Economic Co-operation and Development (2020), financial literacy encompasses not only knowledge but also the skills, attitudes, and

behaviors required for sound decision-making. In small businesses and community enterprises, financial literacy is essential for budgeting, financial planning, investment evaluation, and risk management. Empirical studies consistently demonstrate a positive relationship between financial literacy and firm performance. Lusardi and Mitchell (2014) argue that financial literacy enhances individuals' ability to make informed decisions, thereby improving economic outcomes. Similarly, Wise (2013) found that financial literacy significantly affects the survival and success of small businesses by enabling efficient resource allocation. In developing economies, where access to formal financial systems is often limited, financial literacy becomes even more critical for sustaining operations and achieving growth. Thus, it can be conceptualized as a key intangible resource that directly contributes to firm performance.

Entrepreneurial Literacy and Firm Performance. Entrepreneurial literacy, often conceptualized as entrepreneurial competencies, refers to a set of knowledge, skills, and abilities that enable individuals to identify opportunities and effectively manage business ventures. These competencies include analytical thinking, innovation, communication, and strategic decision-making. Mitchelmore and Rowley (2010) emphasize that such competencies are fundamental to improving business performance and ensuring long-term sustainability. Prior research provides substantial evidence of the positive impact of entrepreneurial literacy on firm performance. Man, Lau, and Chan (2002) contend that entrepreneurial competencies directly influence the competitiveness and growth of SMEs. Likewise, Ahmad, Ramayah, Wilson, and Kummerow (2010) demonstrate that entrepreneurial skills enhance business success by strengthening strategic capabilities and adaptability. These findings indicate that entrepreneurs with strong competencies are better equipped to navigate dynamic and complex business environments. In the context of

community enterprises, where resources are often constrained, entrepreneurial literacy becomes a crucial driver of innovation and competitive positioning.

Competitive Advantage as a Mediating Variable. Competitive advantage is central to strategic management and organizational performance, referring to a firm's ability to outperform competitors by creating superior value. Porter (1985) posits that such advantage can be achieved through cost leadership, differentiation, or focus strategies. From the Resource-Based View (RBV), competitive advantage arises from the effective utilization of internal resources and capabilities. Barney (1991) highlights that valuable, rare, inimitable, and non-substitutable (VRIN) resources can generate sustainable competitive advantage. Financial and entrepreneurial literacy, as intangible resources, enhance decision-making and strategic execution, thereby fostering competitive advantage. Empirical evidence supports its mediating role; Newbert (2007) found that the relationship between firm resources and performance is often indirect, operating through competitive advantage, while Ismail, Rose, Abdullah, and Uli (2012) confirmed its mediating effect. Thus, these literacies may influence firm performance indirectly by strengthening competitive positioning.

Integration of Constructs and Research Gap. Although prior studies have examined financial literacy, entrepreneurial competencies, and competitive advantage, most have treated these constructs independently. Limited research integrates them into a comprehensive framework, particularly within community enterprises in developing economies. Furthermore, the mediating role of competitive advantage remains underexplored in such contexts. This study addresses these gaps by integrating financial and entrepreneurial literacy within the RBV framework and examining their direct and indirect effects on firm performance through competitive advantage. By employing structural equation modeling (SEM), this research provides a more comprehensive understanding of how internal capabilities shape organizational outcomes in community enterprises in Chiang Mai.

Methodology

Research Design. This study employed a quantitative research design to investigate the relationships among financial literacy, entrepreneurial literacy, competitive advantage, and firm performance of community enterprises in Chiang Mai, Thailand. A cross-sectional survey approach was adopted to collect data at a single point in time, which is appropriate for testing theoretically grounded relationships using structural models. Structural Equation Modeling (SEM) was utilized as the primary analytical technique to simultaneously assess both measurement and structural models. SEM is widely recognized as a robust multivariate method for examining complex relationships among latent constructs (Hair et al., 2021).

Population and Sample. The population of this study consisted of 400 community enterprises operating in Chiang Mai province, representing grassroots economic units that contribute significantly to local development. From this population, a sample of 112 enterprises was selected, consistent with the dataset used in the original research. A stratified sampling technique was employed to ensure adequate representation across different types of community enterprises, thereby enhancing the generalizability of the findings and minimizing sampling bias (Cochran, 1977). Although SEM generally requires relatively large sample sizes, the use of Partial Least Squares SEM (PLS-SEM) is appropriate for small to medium samples and exploratory research contexts (Hair et al., 2021).

Research Instrument. Data were collected through a structured questionnaire developed based on established literature and prior empirical studies. The instrument comprised four sections corresponding to the study's latent constructs: (1) Financial Literacy (FL), measured through indicators such as budgeting, accounting knowledge, tax understanding, debt management, and financial planning; (2) Entrepreneurial Literacy (EL), assessed via analytical skills, interpersonal skills, communication skills, business skills, and personal

competencies; (3) Competitive Advantage (CA), measured by cost advantage, differentiation, and responsiveness; and (4) Firm Performance (FP), evaluated using profitability, growth, market share, customer satisfaction, and operational efficiency. All items were measured on a five-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree), a widely accepted approach for capturing perceptions and attitudes (Likert, 1932).

Validity and Reliability. The rigor of the measurement instrument was ensured through systematic assessment of validity and reliability using SEM procedures. Content validity was established through expert evaluation, with Index of Item-Objective Congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00. Construct validity was confirmed using Confirmatory Factor Analysis (CFA), which demonstrated acceptable model fit (CFI = 0.93, RMSEA = 0.068). Convergent validity was supported by factor loadings ranging from 0.65 to 0.91, Average Variance Extracted (AVE) values between 0.52 and 0.74, and Composite Reliability (CR) values between 0.78 and 0.92. Reliability was further confirmed through Cronbach's alpha coefficients ranging from 0.76 to 0.90. Discriminant validity was verified using the Fornell–Larcker criterion and HTMT ratios (0.61–0.84), indicating that all constructs were distinct and statistically sound.

Data Analysis. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with Smart PLS software, following a two-step approach. First, the measurement model was evaluated in terms of indicator reliability, internal consistency reliability, convergent validity, and discriminant validity. Second, the structural model was assessed by examining path coefficients (β), coefficients of determination (R^2), and predictive relevance (Q^2). Hypothesis testing was performed using bootstrapping with 5,000 resamples to determine the significance of both direct and indirect effects. The mediating role of competitive advantage was tested using the bootstrapping procedure, which

is recommended for mediation analysis due to its robustness and accuracy (Preacher & Hayes, 2008).

Ethical Considerations. This study adhered to established ethical research standards. Participation was voluntary, and respondents were assured of confidentiality and anonymity. Data were collected and used solely for academic purposes.

Results

This section presents the research results in alignment with the objective of examining the impact of financial literacy and entrepreneurial literacy on competitive advantage and firm performance, including the mediating role of competitive advantage.

Descriptive Statistics. The descriptive statistics of the key variables are presented in Table 1. The results indicate that all constructs exhibit moderate to high mean values. Financial literacy (M = 3.87, SD = 0.52) and entrepreneurial literacy (M = 3.91, SD = 0.48) show relatively high levels, suggesting that most community enterprises possess essential financial and entrepreneurial competencies. Competitive advantage and firm performance also demonstrate favorable levels.

Table 1 Descriptive Statistics of Key Variables among Community Enterprises in Chiang Mai

Variable	Mean	S.D.
Financial Literacy (FL)	3.87	0.52
Entrepreneurial Literacy (EL)	3.91	0.48
Competitive Advantage (CA)	3.76	0.55
Firm Performance (FP)	3.82	0.50

Measurement Model Results. The measurement model was evaluated to ensure reliability and validity before testing the structural relationships. The results indicate that all factor loadings range from 0.65 to 0.91, exceeding the acceptable threshold. The Average Variance Extracted (AVE) values are above 0.50, and Composite Reliability (CR) values exceed 0.70, confirming convergent validity and internal consistency reliability. Discriminant validity is also established using the Fornell–Larcker criterion and HTMT ratio, indicating that all constructs are distinct.

Structural Model Results To address the research objective, the structural model was assessed using path coefficients (β), t-values, and p-values obtained through bootstrapping (5,000 resamples). The results demonstrate strong explanatory power. Financial literacy and entrepreneurial literacy jointly explain 58% of the variance in competitive advantage ($R^2 = 0.58$), while all predictors explain 64% of the variance in firm performance ($R^2 = 0.64$).

Table 2 Structural Model Results: Coefficient of Determination (R^2) for Endogenous Variables

Endogenous Variable	R^2
Competitive Advantage (CA)	0.58
Firm Performance (FP)	0.64

Direct Effects (Hypothesis Testing). In line with the research objective, the direct effects of financial literacy and entrepreneurial literacy on competitive advantage and firm performance were examined. The results show that all direct relationships are statistically significant. As show in Tabel 3.

Table 3 Results of Hypothesis Testing for Direct Effects in the Structural Model

Hypothesis	Path	β	t-value	p-value	Result
H1	FL ⟶ CA	0.34	4.12	<0.001	Supported
H2	EL ⟶ CA	0.41	4.85	<0.001	Supported
H3	FL ⟶ FP	0.21	2.67	0.008	Supported
H4	EL ⟶ FP	0.25	3.01	0.003	Supported
H5	CA ⟶ FP	0.39	4.56	<0.001	Supported

The findings indicate that both financial literacy and entrepreneurial literacy significantly enhance competitive advantage and firm performance. Additionally, competitive advantage has a strong positive effect on firm performance.

Mediation Analysis. To further address the research objective, mediation analysis was conducted using a bootstrapping procedure. The results confirm that competitive advantage significantly mediates the relationships between financial literacy and firm performance, as well as between entrepreneurial literacy and firm performance. Because both direct and indirect effects remain significant, the mediation is classified as partial. This suggests that financial literacy and entrepreneurial literacy influence firm performance both directly and indirectly through competitive advantage. As show in Table 4 and Figure 1.

Overall, the results directly address the research objective by demonstrating that financial literacy and entrepreneurial literacy significantly affect competitive advantage and firm performance, while competitive advantage serves as a key mediating mechanism linking internal capabilities to performance outcomes.

Table 4 Indirect Effects via Competitive Advantage

Hypothesis	Indirect Path	β	t-value	p-value	Result
H6	FL ⟶ CA ⟶ FP	0.13	3.45	<0.001	Supported
H7	EL ⟶ CA ⟶ FP	0.16	3.89	<0.001	Supported

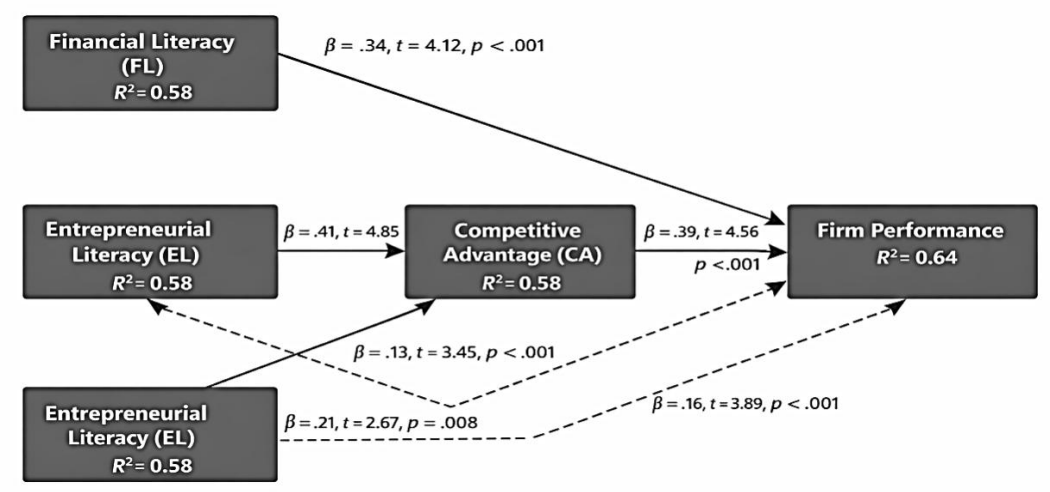


Figure 1 Structural Equation Model (SEM) of Financial Literacy, Entrepreneurial Literacy, Competitive Advantage, and Firm Performance

Discussion

This study aimed to examine the impact of financial literacy and entrepreneurial literacy on competitive advantage and firm performance among community enterprises in Chiang Mai, Thailand, including the mediating role of competitive advantage. The findings provide strong empirical support for the research objective, demonstrating that both financial literacy and entrepreneurial literacy significantly influence firm performance both directly and indirectly through competitive advantage. These results are consistent with the Resource-Based View (RBV), which posits that intangible resources, such as knowledge and

competencies, are critical drivers of sustained competitive advantage and superior organizational performance (Barney, 1991).

In addressing the first part of the research objective, the results confirm that financial literacy has a significant positive effect on both competitive advantage and firm performance. This finding aligns with prior research indicating that financial knowledge enhances entrepreneurs' ability to make informed decisions related to budgeting, investment, and risk management, thereby improving business outcomes (Lusardi & Mitchell, 2014). In the context of Chiang Mai, where community enterprises often operate in sectors such as handicrafts, agriculture, and cultural tourism, financial literacy plays a crucial role in optimizing resource allocation and supporting long-term sustainability.

In relation to the second part of the objective, entrepreneurial literacy was found to have a strong positive effect on both competitive advantage and firm performance. This supports the argument that entrepreneurial competencies—including opportunity recognition, innovation, and strategic thinking—are essential for small enterprises to remain competitive in dynamic environments (Rauch & Hulsink, 2015). These competencies enable entrepreneurs to adapt to market changes and effectively leverage available resources.

Regarding the mediating role specified in the research objective, the findings confirm that competitive advantage partially mediates the relationships between both financial literacy and entrepreneurial literacy and firm performance. This indicates that these literacies not only directly enhance performance but also indirectly contribute by strengthening the enterprise's competitive position. This finding is consistent with Porter's (1985) framework, which emphasizes the importance of differentiation and cost efficiency in achieving superior performance. In Chiang Mai, community enterprises that effectively leverage local wisdom, cultural identity, and unique product

characteristics are better positioned to establish distinctive competitive advantages that appeal to both domestic and international markets.

From a practical perspective, the findings highlight the importance of policy interventions and capacity-building initiatives aimed at enhancing both financial and entrepreneurial literacy. Government agencies and local development organizations should prioritize training programs, workshops, and mentorship opportunities to equip entrepreneurs with essential skills. Furthermore, integrating digital literacy and innovation into these initiatives could further strengthen competitive advantage in an increasingly digital economy (OECD, 2020).

Nevertheless, this study has certain limitations. The focus on community enterprises in Chiang Mai may limit the generalizability of the findings to other regions. Future research should consider broader geographic samples or comparative studies across different contexts. Longitudinal research designs are also recommended to better capture causal relationships and long-term effects. Overall, this study provides empirical evidence that financial literacy and entrepreneurial literacy are key determinants of firm performance, reinforcing their importance in fostering sustainable and competitive community enterprises.

Recommendation

Based on the empirical findings, several policy and practical recommendations are proposed to strengthen community enterprises in Chiang Mai. Given that financial literacy and entrepreneurial literacy significantly influence competitive advantage and firm performance, targeted interventions should prioritize enhancing these capabilities. First, government agencies should implement continuous financial literacy programs focusing on budgeting, financial planning, and access to formal financial systems. Second, entrepreneurial literacy should be strengthened through capacity-building initiatives in innovation,

product development, and strategic decision-making. Third, policies should promote strategies that enhance differentiation and value creation, particularly by integrating local cultural identity into business models. Fourth, multi-sector collaboration among universities, the private sector, and community enterprises should be encouraged to support knowledge transfer and digital transformation. Finally, financial support mechanisms, including microfinance and low-interest loans, should be expanded to improve access to capital and promote sustainable growth.

References

Ahmad, N. H., Ramayah, T., Wilson, C., & Kummerow, L. (2010). Is entrepreneurial competency and business success relationship contingent upon business environment? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research,* 16(3), 182–203.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management,* 17(1), 99–120.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science,* 43(1), 115–135.

Ismail, A. I., Rose, R. C., Abdullah, H., & Uli, J. (2012). The relationship between organisational resources, capabilities, systems and competitive advantage. *Asian Academy of Management Journal,* 17(1), 151–173.

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature,* 52(1), 5–44.

Man, T. W. Y., Lau, T., & Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing,* 17(2), 123–142.

Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: A literature review and development agenda.*International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research,* 16(2), 92–111.

Newbert, S. L. (2007). Empirical research on the resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal, 28*(2), 121–146.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

OECD. (2020). *OECD/INFE 2020 international survey of adult financial literacy*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/financial/education/launchofthe oecdinfeglobalfinancialliteracysurveyreport.htm

Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.

Rauch, A., & Hulsink, W. (2015). Putting entrepreneurship education where the intention to act lies: An investigation into the impact of entrepreneurship education on entrepreneurial behavior. *Academy of Management Learning & Education,* 14(2), 187–204.

การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3*

A STUDY OF GUIDELINES TO DEVELOP DIGITAL CITIZENSHIP OF TEACHERS UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เสกสรรค์ พรมไชยา[1] และ โกวัฒน์ เทศบุตร[2]

Seksun Promchaiya[1] and Kowat Tesaputa[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

[1-2]Roi Et Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67918102020@reru.ac.th

วันที่รับบทความ : 13 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 18 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 20 มีนาคม 2569

Received 13 March 2026; Revised 18 March 2026; Accepted 20 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 และ 2) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของส่วนสภาพปัจจุบัน 0.97 และส่วนสภาพที่พึงประสงค์ 0.95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Citation:

* เสกสรรค์ พรมไชยา และ โกวัฒน์ เทศบุตร. (2569). การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 685-695.

Seksun Promchaiya and Kowat Tesaputa. (2026). A Study Of Guidelines To Develop Digital Citizenship Of Teachers Under The Roi Et Primary Educational Service Area Office 3.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 685-695.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู เรียงจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล กฎหมายดิจิทัล มารยาทดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ

คำสำคัญ: แนวทาง, ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current and desirable states of digital citizenship among teachers under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3, and 2) identify the priority needs for the development of digital citizenship for teachers in the same jurisdiction. This study employed a survey research design. The sample consisted of 316 administrators and teachers from primary schools under the Roi Et Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used was a 5-level rating scale questionnaire, with a reliability coefficient of 0.97 for the current state section and 0.95 for the desirable state section. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that the overall current state of teachers' digital citizenship was at a high level, while the overall desirable state was at the highest level. The priority needs for the development of digital citizenship, ranked from highest to lowest, were as follows: Digital Media Literacy, Digital Security, Digital Rights and Responsibilities, Digital Law, Digital Etiquette, and Digital Communication.

Keywords: Guidelines, Digital Citizenship of Teachers, Roi Et Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของไทยสู่ยุคดิจิทัลโดยดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้ให้ความสำคัญในการสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษาโดยมีเป้าหมายคือการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย เช่น มีระบบเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาที่ทันสมัย สนองตอบความต้องการของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสถานศึกษาทุกแห่งมีอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกมิติของการเรียนการสอน และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทบาทของครูที่เป็นผู้ชี้นำและต้นแบบของผู้เรียน ครูที่มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีจะสามารถส่งเสริมให้นักเรียนใช้อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรม และสร้างสรรค์ ได้เนื่องจากการเรียนในปัจจุบันได้ถูกปรับเปลี่ยนรูปแบบไปด้วยการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปทำให้ความรู้และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงออกถึงทักษะด้านข้อมูล สื่อและนวัตกรรม ทักษะในการคิดและการปัญหาที่ซับซ้อน ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะในการรู้จักใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสมัยใหม่ ครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน หากครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีได้อย่างเหมาะสม ครูย่อมทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการปลูกฝังและชี้แนะแนวทางให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด มีความรับผิดชอบ และปลอดภัยในสังคมดิจิทัล (สรานนท์ อินทนนท์, 2563) ครูยังมีข้อจำกัดด้านความรู้และทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล โดยเฉพาะการรู้เท่าทันสื่อ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ครูบางส่วนปรับตัวและบูรณาการแนวคิดดังกล่าวในการจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ส่งผลให้บทบาทของครูในการเป็นแบบอย่างและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดิจิทัลให้แก่ผู้เรียนยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

จากความสำคัญของนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ซึ่งได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในการส่งเสริมการ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะแผนกลยุทธ์ที่ 2 มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ผ่านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล เพื่อให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนยึดมั่นในจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครูในการบริหารจัดการศึกษาและจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21

ดังนั้น ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจบทบาทและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ครูควรสามารถเลือกใช้สร้าง และประยุกต์ใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลให้สอดคล้องกับเนื้อหาความรู้และลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียนในแต่ละช่วงวัยและบริบทที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งบูรณาการการปลูกฝังคุณลักษณะของการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีให้แก่ผู้เรียนควบคู่ไปกับการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3, 2568)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยมีแรงจูงใจจากความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะสะท้อนแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู อันก่อให้เกิดคุณค่าในเชิงวิชาการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครู การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย และมีจริยธรรม ตลอดจนเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาสังคมดิจิทัลในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็นแนวคิดและทฤษฎีสำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู หมายถึง พฤติกรรมของครูที่สามารถเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้เท่าทัน โดยมีสิทธิและความรับผิดชอบตามสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่น มีการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล ตระหนักถึงกฎหมายดิจิทัลมารยาทดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล

2. ความสำคัญของพลเมืองดิจิทัล ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความเกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนควรเสริมสร้างความเป็นพลเมืองดิจิทัล เพื่อส่งเสริมให้เกิดการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีมารยาท รู้จักการเคารพสิทธิของผู้อื่น และเข้าใจในสิทธิของตนเอง สามารถใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ รู้จักป้องกันตนเองจากภัยคุกคามทางดิจิทัล เพื่อก้าวเข้าสู่ความเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลได้อย่างภาคภูมิ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาเอกสารรวมถึงงานวิจัยต่างประเทศและในประเทศที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู พบว่า คุณลักษณะที่ประกอบด้วยแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในตัวบุคคลที่จะช่วยให้สามารถเรียนรู้การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้เท่าทัน โดยมีความเคารพตนเองและเคารพผู้อื่น มีมารยาทในการใช้งานดิจิทัล การเข้าถึงดิจิทัลอย่างเสมอภาค และการปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองและสัมพันธ์กับผู้อื่นการสื่อสารดิจิทัล ความรู้ความสามารถในการอ่าน เขียนข้อความ การใช้งานดิจิทัล มีการปกป้องตนเองและปกป้องผู้อื่น ปฏิบัติตนอย่างมีความรับผิดชอบตามสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่นในดิจิทัล ความปลอดภัยของตนเองในการใช้งานดิจิทัล แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู เป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติ ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยใช้กิจกรรม กระบวนการที่สร้าง

ประสบการณ์ตรง และการฝึกฝนอบรม จนเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และแนวคิดหรือเจตคติในทางบวก

สรุปการทบทวนวรรณกรรม การใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้เท่าทัน มีมารยาท เคารพสิทธิและกฎหมาย รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น การพัฒนาคุณลักษณะนี้ต้องอาศัยการฝึกฝนทักษะและปรับเจตคติผ่านประสบการณ์ เพื่อให้ครูสามารถใช้สื่อดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย และเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,749 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 169 คน และครู จำนวน 1,580 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 จำนวนทั้งหมด 316 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตาราง Krejcie & Morgan (1970) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครู จำนวน 285 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert มีค่าความเชื่อมั่นของส่วนสภาพปัจจุบัน .97 และส่วนของสภาพที่พึงประสงค์ .95

3. การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ระดับสภาพปัจจุบัน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับสภาพปัจจุบัน/ ระดับสภาพที่พึงประสงค์
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

3.2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยการหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ มารยาทดิจิทัลและการสื่อสารดิจิทัล และอยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน ได้แก่ สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล กฎหมายดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู เรียงจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล กฎหมายดิจิทัล มารยาทดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับ ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modifiled	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ		
1. สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล	4.21	0.82	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด	0.11	3
2. การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล	4.20	1.20	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด	0.13	1
3. การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล	4.24	0.83	มาก	4.70	0.44	มากที่สุด	0.12	2
4. กฎหมายดิจิทัล	4.39	0.93	มาก	4.81	0.43	มากที่สุด	0.10	4
5. มารยาทดิจิทัล	4.53	0.71	มากที่สุด	4.85	0.36	มากที่สุด	0.07	5
6. การสื่อสารดิจิทัล	4.56	0.69	มากที่สุด	4.86	0.31	มากที่สุด	0.07	5
โดยรวม	**4.36**	**0.86**	**มาก**	**4.78**	**0.42**	**มากที่สุด**	**0.10**	**-**

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีข้อค้นพบสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มสูงขึ้น สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความตระหนักด้านความปลอดภัย จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อการใช้สื่อออนไลน์ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนเชิงนโยบายและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานทางการศึกษา ส่งผลให้มีพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของความเป็นพลเมืองดิจิทัลสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณัฏฐ์ ฐิตากรพงศ์สถิต และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียน การสอนใน

ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันทักษะดิจิทัลของครู อยู่ในระดับมาก

2. สภาพที่พึงประสงค์ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากครูทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา การมีสมรรถนะด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลในระดับสูงจะส่งเสริมให้ครูสามารถใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ มีจริยธรรม และยึดหลักความปลอดภัยทางข้อมูล อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการสื่อออนไลน์ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีความรับผิดชอบและโปร่งใส นอกจากนี้ ความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่เข้มแข็งจะช่วยให้ครูนำนวัตกรรมดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและทักษะที่จำเป็นในโลกยุคดิจิทัล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษาทักษะดิจิทัลของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการใช้งานอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

3. ความต้องการจำเป็นในการความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู ด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ด้านการรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล และสิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล เป็นด้านที่เป็นจุดอ่อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การศึกษาที่ผ่านมามักมุ่งเน้นไปที่ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก แต่ยังขาดการส่งเสริมด้านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินข้อมูลที่ได้รับเพื่อการรู้เท่าทันสื่อ และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือจริยธรรม ประกอบกับภัยในโลกดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ครูไม่สามารถปรับตัวหรือตระหนักถึงความเสี่ยงและสิทธิความรับผิดชอบได้อย่างเท่าทัน ดังที่กาญจนา เดชสม และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2564) กล่าวไว้ว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูมิได้จำกัดอยู่เพียงทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้เท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล ตลอดจนการตระหนักถึงสิทธิและความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู เรียงจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล กฎหมายดิจิทัล มารยาทดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล ตามลำดับส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ดังนั้น ควรอบรมครูให้มีทักษะคิดวิเคราะห์ข่าวปลอม และใช้ซอฟต์แวร์สร้างสื่อนวัตกรรม จัดตั้งชุมชนเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อแลกเปลี่ยนและพัฒนาสื่อดิจิทัลร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาผลิตสื่อการสอน 1.2 ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครู โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงาน และบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การอบรม และการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ 1.3 องค์ความรู้จากการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียนด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ปลอดภัย และมีจริยธรรม รวมทั้งสามารถขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรทำการวิจัยและพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูในด้านที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ด้านการรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล และด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล 2.2 ควรทำการวิจัยปฏิบัติการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูในด้านที่เป็นจุดอ่อน ได้แก่ ด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ด้านการรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัล และด้านการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล ซึ่งจะตอบสนองต่อบริบทเฉพาะของสถานศึกษาแต่ละแห่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.3 ควรทำการวิจัยและพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือกลยุทธ์ หรือโปรแกรมการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563–2565.* กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กรณัฏฐ์ ฐิตากรพงศ์สถิต และคณะ. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร.*วารสารรัชต์ภาคย์,* 16(47), 189–206.

กาญจนา เดชสม และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2564). การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 1(3), 154.

วราพินทร์ ชาววิวัฒน์. (2565). แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. ใน *การค้นคว้าการค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

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

สรานนท์ อินทนนท์. (2563). *ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence).* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568*. ร้อยเอ็ด: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

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

การบริหารงานทั่วไปโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3*

GENERAL ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

พรชนก สมพร[1], ภัทรฤทัย ลุนสำโรง[2] และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]

Phonchanok Somphon[1], Patruthai Lunsomrong[2] and Wiralphat Wongwatkasem[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Aoomeducation@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน 3) ศึกษาแนวทางในการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 326 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของ

Citation:

* พรชนก สมพร, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569). การบริหารงานทั่วไปโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 696-711.

Phonchanok Somphon, Patruthai Lunsomrong and Wiralphat Wongwatkasem. (2026). General Administration Of Schools Under The Jurisdiction Of The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 696-711.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

3. แนวทางการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ประกอบด้วย ด้านงานสารบรรณและธุรการ ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์

คำสำคัญ: การบริหารงานทั่วไป, โรงเรียน

Abstract

This research aims to 1) study the general administration of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, 2) compare the level of opinions of personnel regarding the general administration of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, classified by position, educational level, and work experience, and 3) study the guidelines for general administration of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 326 school administrators and teachers. The research instruments used were a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.98, and structured interviews. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall general administration of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the general administration of schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, categorized by position and work experience, showed statistically significant differences at the .05 level, both overall and in each aspect. However, when categorized by educational level, there were no significant differences, both overall and in each aspect.

3. The general administrative guidelines for schools under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3 comprise: document management and clerical work; building and grounds maintenance and environment; information system and network development; and student affairs and public relations.

Keywords: General administration, School

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิในการศึกษาอย่างชัดเจน โดยระบุไว้ในหมวดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 54 ว่า บุคคลทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ซึ่งรัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาให้โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมทั้งต้องจัดให้มีคุณภาพและสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่เมืองหรือชนบท เพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม นอกจากนี้ ในมาตรา 75 ถึง 87 ได้กำหนดแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นหลักการที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมั่นคง ยั่งยืน มีเหตุมีผล มีภูมิคุ้มกัน และใช้วิชาความรู้ควบคู่กับคุณธรรม โดยรัฐมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประยุกต์ใช้หลักปรัชญานี้

ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษา สำหรับมาตรา 83 ได้กล่าวถึงแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดยกำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมระบบเศรษฐกิจที่เสรีและเป็นธรรม โดยอาศัยกลไกตลาดเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ แต่ในขณะเดียวกัน รัฐก็ต้องควบคุมดูแลให้ระบบเศรษฐกิจดำเนินไปอย่างมีความรับผิดชอบและเป็นธรรมต่อทุกภาคส่วนของสังคม สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ไม่เน้นการเติบโตแบบเร่งรัดหรือเพียงระยะสั้น แต่คำนึงถึงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและความเป็นอยู่ของคนรุ่นต่อไป ควบคู่กับการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนสนับสนุนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการใช้ความรู้ดั้งเดิมของไทยอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีอัตลักษณ์และยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2560 จึงวางรากฐานการพัฒนาประเทศอย่างรอบด้าน โดยเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ คุณธรรม และวัฒนธรรม ภายใต้หลักการของความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความยั่งยืนในระยะยาว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็กและเยาวชนไทย โดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมุ่งเน้นให้การศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2560)

สำหรับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการวางแผนและดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุกมิติของงานบริหารทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานสารสนเทศ งานกิจการนักเรียน และงานประชาสัมพันธ์ ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนบริหารงานทั่วไปในระยะ 3 ปี (ปีการศึกษา 2568–2570) ที่มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนางานธุรการให้มีประสิทธิภาพ การจัดการอาคารสถานที่ให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการสื่อสารและการบริหารจัดการข้อมูลของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

เพื่อให้ทราบถึงสถานภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาชาติและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

ทบทวนรรณกรรม

ธีระ รุญเจริญ (2560) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการจัดกิจกรรมโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา ดังนั้น การบริหารการศึกษาคือกระบวนการที่บุคลากรหรือกลุ่มบุคคลทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรให้มีศักยภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายของการศึกษาและความต้องการของสังคม โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีริศรา ศิริแพงพา (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานกิจการนักเรียน รองลงมา คือ งานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และต่ำสุดคือ งานประชาสัมพันธ์การศึกษา 2. แนวทางการพัฒนา ได้แก่ งานกิจการนักเรียนควรเน้นความยืดหยุ่น การดูแลสุขภาพจิต การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการเสริมสร้างทักษะเพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง งานการควบคุมภายในควรให้ความสำคัญกับการวางแผนที่ยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีตรวจสอบ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานเพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอนได้ ส่วนงานประชาสัมพันธ์ควรอบรมบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์ และพัฒนาช่องทางการสื่อสาร เช่น เพจประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือจากชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 2,139 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 326 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารงานทั่วไป จำนวน 5 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 2 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความ

แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่าย

ข้อมูลสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์ ด้านงานสารบรรณและธุรการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

3. แนวทางการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงานสารบรรณและธุรการ 2) ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 3) ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 4) ด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์ ด้านงานสารบรรณและธุรการ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดได้ปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีริศรา ศิริแพงพา (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล โสนะโชติ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ภาพรวมอยู่ในระดับมากมีการกระจายตัวน้อย ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

2.1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีบทบาทและความคาดหวังต่อระบบงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิกุล โสนะโชติ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมาตรฐานการปฏิบัติงานสารบรรณ ธุรการ และกฎระเบียบของทางราชการมีลักษณะเป็นขั้นตอนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standard Operating Procedure) ทำให้บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความเข้าใจในกฎระเบียบชุดเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนา ไชยหานาม (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มากจะมีความเชี่ยวชาญและความรอบรู้ในระเบียบแบบแผนมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของพิกุล โสนะโชติ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 ด้านงานสารบรรณและธุรการ จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านงานสารบรรณและธุรการ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการรับ–ส่งหนังสือ ลดความผิดพลาด และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กำหนดมาตรฐานการจัดเก็บเอกสารอย่างเป็นระบบ ทั้งเอกสารเข้า เอกสารออก และเอกสารเก็บรักษา เพื่อให้สะดวกต่อการค้นหาและอ้างอิง 3) อบรมและพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ธุรการ ด้านงานสารบรรณ การใช้เทคโนโลยีสำนักงาน และการจัดระบบข้อมูลให้ทันสมัย 4) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสารบรรณ เพื่อเป็นแนวทางกลางสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกโรงเรียนในสังกัด 5) ตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพงานสารบรรณเป็นประจำ เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่ 6) สร้างเครือข่ายการประสานงานระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่ เพื่อให้การรับ–ส่งเอกสารมีความถูกต้อง รวดเร็ว และลดความซ้ำซ้อน 7) ควบคุมการทำลายเอกสารตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีหลักฐานการทำลายเอกสารอย่างชัดเจนและเป็นระบบ

3.2 ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ได้แก่ 1) จัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกัน ของอาคารเรียน อาคารประกอบ และครุภัณฑ์หลัก เพื่อให้พร้อมใช้งานอย่างปลอดภัย 2) พัฒนาสภาพแวดล้อมโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น ส่งเสริมบรรยากาศที่เหมาะต่อการเรียนรู้ เช่น พื้นที่สีเขียว แปลงเกษตร พื้นที่นวัตกรรม 3) จัดระบบความปลอดภัยในสถานศึกษา เช่น การตรวจสอบระบบไฟฟ้า ป้ายเตือน จุดเสี่ยง และการบริหารความปลอดภัยของนักเรียน 4) กำกับดูแลการใช้งบประมาณด้านอาคารสถานที่อย่างโปร่งใส โดยเปิดเผยข้อมูลต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโรงเรียน เช่น โครงการจิตอาสาและร่วมพัฒนา 6) จัดพื้นที่เรียนรู้นอกห้องเรียน ให้เหมาะสม เช่น ลานกิจกรรม สวนการเรียนรู้ ห้องปฏิบัติการ และพื้นที่สร้างสรรค์ 7) สำรวจทรัพย์สินและครุภัณฑ์ประจำปี เพื่อจัดทำทะเบียนทรัพย์สินที่ถูกต้อง และ

วางแผนการซ่อมบำรุงให้เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางคือการจัดทำแผนบำรุงรักษาเชิงป้องกันและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3 ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลโรงเรียนที่ทันสมัย เช่น ระบบทะเบียนนักเรียน ระบบบุคลากร ระบบเงินงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ 2) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เช่น Google Workspace, Data Studio หรือระบบรายงานผลออนไลน์ 3) พัฒนาทักษะผู้บริหารและครูด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้สามารถจัดเก็บ วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จัดให้มีระบบสำรองข้อมูล (Backup) เพื่อลดความเสี่ยงของการสูญหายของข้อมูลที่สำคัญของสถานศึกษา 5) พัฒนาเครือข่ายการสื่อสารออนไลน์ระหว่างโรงเรียนกับเขตพื้นที่ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลอย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน 6) จัดทำเว็บไซต์หรือเพจประชาสัมพันธ์โรงเรียน เพื่อให้ข้อมูลกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ 7) ใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการวางแผนงานโรงเรียน เช่น แผนพัฒนาการศึกษา แผนงบประมาณ และระบบติดตามผล

3.4 ด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์ จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีแนวทางการบริหารงาน ด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์ ได้แก่ 1) พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการเก็บข้อมูลนักเรียน การคัดกรอง การให้บริการช่วยเหลือ และการติดตามผล 2) ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนที่พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต เช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ชุมนุม และกิจกรรมจิตอาสา 3) สร้างระบบสื่อสารระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ผ่านไลน์กลุ่ม แอปพลิเคชัน หรือช่องทางออนไลน์ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารตรงเวลา 4) จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ผลงานนักเรียนและโรงเรียน เช่น วันสำคัญ นิทรรศการวิชาการ และการแข่งขันทักษะ 5) พัฒนาระบบส่งเสริมความปลอดภัยของนักเรียน เช่น การจัดเวรยาม การตรวจสุขภาพเบื้องต้น การสอดส่องดูแลพฤติกรรม 6) สร้างความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนกิจการนักเรียนและพัฒนาคุณภาพโรงเรียน 7) ประเมินผลกิจกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก แนวทางคือการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่าง มาตรฐานระเบียบปฏิบัติเดิม เข้ากับนวัตกรรมดิจิทัล โดยมีหัวใจสำคัญคือการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤพล เดชเพชร (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องของงานวิจัยของ วัฒนา ไชยหานาม (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำ 2 หลักการไปบริหาร ดังนี้ 1) หลักการบริหารงานทั่วไป 3 ด้าน คือ (1) ด้านโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษาตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา (2) ด้านหน้าที่ กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรให้ตรงกับงาน (3) ด้านปฏิบัติ กระบวนการบริหารที่บุคลากรต้องร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมาย และ 2) หลักการบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วม คือ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การเข้าร่วมในการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ (3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ด้านวัสดุ สังคม และส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การควบคุมและการตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง 3. แนวทางการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ประกอบด้วย ด้านงานสารบรรณและธุรการ ด้านงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านงานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านงานกิจการนักเรียนและประชาสัมพันธ์ **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารควรใช้เป็นข้อมูลจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนระยะสั้นและระยะยาว 2. นำผลวิจัยไปออกแบบกิจกรรมหรือรูปแบบการทำงานที่ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของครู เพื่อให้ครูมีเวลาสำหรับจัดการเรียนการสอนมากขึ้น 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้ผลการวิจัยในการพัฒนาระบบนิเทศติดตามที่มุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของงานทั่วไปในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ธีระ รุญเจริญ. (2560). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ธีริศรา ศิริแพงพา. (2568). “การบริหารงานทั่วไปยุค BANI World ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2”. *วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม,* 12(2), 193-206.

นฤพล เดชเพชร. (2568). “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์”. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการภาคเอกชน,* 3(2), 11-21.

พิกุล โสนะโชติ. (2568). “การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี”. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 5(2), 587-99.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก หน้า 1* (6 เมษายน 2560).

วัฒนา ไชยหานาม. (2568). “การบริหารงานทั่วไปแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา: Participatory General Administration in Educational Institutions”. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 7(1), 543-575.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2568). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3.* เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568 จาก http://www.ubon3.go.th/pages/information.php

เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

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

แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ*

GUIDELINES FOR PERFORMANCE-BASED BUDGETING MANAGEMENT OF SCHOOLS UNDER THE BUENGKAN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยา ปีวันนา[1], พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ[2] และ สุชาดา บุบผา[3]

Wittaya Puewanna[1], Patcharin Chompuwiset[2] and Suchada Bubpha[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605211@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 11 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 20 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 22 เมษายน 2569

Received 11 April 2026; Revised 20 April 2026; Accepted 22 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา 2) พัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา 3) ประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 285 คน ได้มาโดยการสุ่ม

Citation:

* วิทยา ปีวันนา, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ สุชาดา บุบผา. (2569). แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 712-731.

Wittaya Puewanna, Patcharin Chompuwiset and Suchada Bubpha. (2026). Guidelines For Performance-Based Budgeting Management Of Schools Under The Buengkan Secondary Educational Service Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 712-731.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

แบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และด้านสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 3 ประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินแนวทาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา มีทั้งหมด 7 ด้าน รวมทั้งสิ้น 95 แนวทาง 3) การประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน,สถานศึกษา,แนวทางการบริหารงบประมาณ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the current conditions, desirable conditions, and priority needs of performance-based budgeting management in educational institutions; 2) develop guidelines for performance-based budgeting management; and 3) evaluate the developed guidelines. This study employed a mixed-methods approach using a sequential explanatory design and was conducted in three phases. In Phase 1, the current conditions, desirable conditions, and priority needs were investigated. The sample consisted of 285 administrators and teachers under the Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office, selected through stratified random sampling. The research

instrument was a questionnaire covering current and desirable conditions, with reliability coefficients of 0.98 for both parts. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). In Phase 2, the guidelines for performance-based budgeting management in educational institutions were developed using a semi-structured interview. The key informants were school directors and deputy directors, selected through purposive sampling. In Phase 3, the developed guidelines were evaluated using an evaluation form covering three aspects: appropriateness, feasibility, and usefulness. The informants consisted of five experts, selected through purposive sampling.

The research findings revealed that.

1) The overall current conditions of performance-based budgeting management in educational institutions were at a high level, while the desirable conditions were at the highest level. 2) The developed guidelines for performance-based budgeting management in educational institutions consisted of seven aspects, comprising a total of 95 guidelines. 3) The evaluation of the guidelines in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness was at the highest level overall.

Keywords: Performance-Based Budgeting Management, Educational Institutions, Budgeting Management Guidelines, Bueng Kan Secondary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากรและเป็นกลไกหลักในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษาไทยที่สำคัญ โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 19) การกระจายอำนาจดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีความอิสระ คล่องตัว สามารถตัดสินใจและจัดการศึกษาได้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในพื้นที่ การเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้กับสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการบริหารงบประมาณเป็นงานที่ต้องดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถปฏิบัติผิดพลาดได้ เพราะจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และคุณภาพของการจัดการศึกษา ส่งผลให้รัฐต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักแก่ผู้ปฏิบัติในสถานศึกษา เพื่อนำการปฏิรูปการศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมาย คือ การสร้างคน สร้างงาน สร้างเศรษฐกิจของสังคมของประเทศไทย (สำนักงบประมาณ, 2565: 61–63) จึงนำมาสู่การปรับใช้ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting: PBB) ทั้งหมด 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทางการเงินและ การควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 28)

ความสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน คือการเป็นกลไกสำคัญที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างการใช้จ่ายทางการเงินกับ ผลลัพธ์ (Outcome) ที่เป็นรูปธรรมทางการศึกษา งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting: PBB) เป็นระบบที่เน้นให้สถานศึกษามีการบริหารเชิงระบบ เน้นการมีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ ร่วมทำในการกำหนดภารกิจ การกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ ผลผลิตการปฏิบัติงาน การประเมินผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับความพยายามที่จะกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการตรงประเด็น ฉับไว โปร่งใส เกิดประสิทธิภาพ และมีความเที่ยงธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 16)

จากการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬที่ผ่านมา พบว่า การบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในปัจจุบันยังมีการบริหารงบประมาณที่ไม่สะท้อนการใช้จ่าย ทางการเงินกับผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมทางการศึกษา อีกทั้งภาระงานตกเป็นภาระของครูผู้สอนจำนวนมาก ซึ่งนอกเหนือจากภาระการจัดการเรียนการ

สอนแล้ว ครูยังต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและงบประมาณเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง งานดังกล่าวไม่สามารถละเลยได้เพราะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับราชการ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความใส่ใจ ศึกษาแนวทาง และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันความผิดพลาด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัญหาและพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะที่ถูกต้องในการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting: PBB) สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านงบประมาณให้มีความโปร่งใส เป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราทฤษฎี แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาเป็นการบริหารงบประมาณที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ไปใช้กับนักเรียนเป็นผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขการบริหารจัดการจากความร่วมมือมือของครูอาจารย์และบุคลากรภายในโรงเรียน

ชุมชน องค์กรปกครองสวนท้องถิ่นทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบให้บรรลุตามนโยบายที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 46) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance–Based Budgeting System) ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่างๆ ขององค์กรหรือของรัฐภายใต้ระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ลักษณะสำคัญของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้องโดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน 1) ด้านการวางแผนงบประมาณ 2) ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิต 3) ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) ด้านการบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) ด้านการบริหารสินทรัพย์ 7) ด้านการตรวจสอบภายใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2560: 6-7) ระบบงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจขององค์กร เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์แผนงานงานหรือโครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากรการเงินและพัสดุ ที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กรตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ และ 7) การตรวจสอบภายใน จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563: 29) การบริหารงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ หรือที่เรียกว่า RBM (Result-Based Management) ซึ่งภาครัฐได้นำมาใช้ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน ภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ ตามแผนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐในส่วนของการปฏิรูประบบงบประมาณ ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อน RBM ให้สัมฤทธิ์ผล โดยระบบบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานหรือ PBB จะกระจายอำนาจการบริหารจัดการงบประมาณให้หน่วยอิสระ คล่องตัวในการใช้งบประมาณให้คุ้มค่า แต่ต้องรับผิดชอบผลงาน ตามภารกิจการปรับปรุงระบบงบประมาณ การดำเนินการใช้เงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบ ตรงตามวัตถุประสงค์ ถูกต้องตามระเบียบ ทันเวลา และเพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนานักเรียน โดย

มีกระบวนการผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ผลผลิต (Output) เป็นผล เพื่อมุ่งเน้นให้การจัดสรรทรัพยากรภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขนิษฐา ศิริมา (2564: 39)

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นแนวทางที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างชัดเจน โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-Based Budgeting: PBB) ช่วยให้หน่วยงานมีอิสระในการจัดการงบประมาณควบคู่กับความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ต้องสะท้อนถึงความสำเร็จตามพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,085 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยกำหนดขนาดด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970: 607-610) จำนวน 285 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

(Purposive Selection) ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการหัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 2) ผู้อำนวยการกลุ่มการเงินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 3) ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน 4) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานงบประมาณภายในสถานศึกษา 5) หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษา

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ดังต่อไปนี้ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงบงบประมาณ จำนวน 2 คน 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษา จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 –1.00 มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.40 - 0.86 ด้านสภาพที่พึ่งประสงค์มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง ระหว่าง 0.54 - 0.89 ด้านสภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 และด้านสภาพที่พึ่งประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยนำข้อคำถามในแบบสอบถามระยะที่ 1 ที่มีค่าสูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ เฉลี่ยแต่ละด้าน มาใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 3 เป็นแบบประเมินแนวทาง แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ซึ่งได้จากการสรุปแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ไปส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บ

รวบรวมข้อมูล โดยแนบแบบสอบถามต้นฉบับและ QR Code Google Form เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด โดยผู้วิจัยได้รับการตอบกลับทุกชุด คิดเป็น 100 %

3.2 ดำเนินการประสานงานกับทรงคุณวุฒิและเดินทางไปสัมภาษณ์ระยะที่ 2 ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ใช้วิธีการจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์

3.3 นำแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา พร้อมส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปถึง ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความต้องการจำเป็น $PNI_{modified}$ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬในภาพรวม (N=285)

องค์ประกอบของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา	**สภาพปัจจุบัน**			**สภาพที่พึงประสงค์**			**$PNI_{modified}$ = (I-D)/D**	**ลำดับที่**
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**		
1. การวางแผนงบประมาณ	4.25	0.68	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด	0.094	3

2. การคำนวณต้นทุนกิจกรรม	4.06	0.74	มาก	4.50	0.63	มาก	0.108	1
3. การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.23	0.68	มาก	4.61	0.61	มากที่สุด	0.092	5
4. การบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ	4.23	0.56	มาก	4.62	0.48	มากที่สุด	0.093	4
5. การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน	4.18	0.56	มาก	4.60	0.57	มากที่สุด	0.100	2
6. การบริหารสินทรัพย์	4.31	0.60	มาก	4.68	0.46	มากที่สุด	0.084	6
7. การตรวจสอบภายใน	4.49	0.54	มาก	4.61	0.48	มากที่สุด	0.075	7
รวม	**4.25**	**0.62**	**มาก**	**4.61**	**0.53**	**มากที่สุด**	**-**	**-**

จากตารางที่ 1 พบว่า ด้านสภาพปัจจุบันของการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การตรวจสอบภายใน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ การบริหารสินทรัพย์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.60) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนวณต้นทุนกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.74)

ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบริหารสินทรัพย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.46) รองลงมา คือ การวางแผนงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.51) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การคำนวณต้นทุนกิจกรรม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.63)

ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระหว่าง 0.075 – 0.108 ความต้องการจำเป็นมีค่า $PNI_{modified}$ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ คือ การคำนวณต้นทุนกิจกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.110) รองลงมา คือ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ($PNI_{modified}$ = 0.100) และมีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดคือ คือ การตรวจสอบภายใน ($PNI_{modified}$ = 0.075)

2. การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้ข้อสรุปทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแนวทางต่างๆ จำนวน 7 ด้าน 95 แนวทาง

2.1 ด้านการบริหารงบประมาณ ได้ 17 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลด้านงบประมาณที่เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 5 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 3) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณครอบคลุมทุกกิจกรรม ประกอบด้วย 4 แนวทาง 4) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ ประกอบด้วย 5 แนวทาง

2.2 ด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม ได้ 8 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาคำนวณต้นทุนกิจกรรมครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต ประกอบด้วย 5 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษานำข้อมูลต้นทุนไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณในปีถัดไป ประกอบด้วย 3 แนวทาง

2.3 ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ได้ 9 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการจัดซื้อจัดจ้างโดยพิจารณาคุณภาพ ปริมาณ และราคาที่เหมาะสม ประกอบด้วย 5 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้าเป็นประจำทุกปี ประกอบด้วย 4 แนวทาง

2.4 ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ได้ 18 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีระบบควบคุมภายในที่ช่วยลดความผิดพลาด ความเสี่ยงในการใช้จ่ายงบประมาณ ประกอบด้วย 4 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีระบบบริหารการเงินที่กำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานทางการเงินมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 แนวทาง 3) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการบันทึกเพื่อควบคุมการเบิกจ่าย จัดทำรายงานทางการเงินเป็นประจำทุกเดือน ประกอบด้วย 4 แนวทาง 4) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีระบบอนุมัติ ตรวจสอบบันทึกการใช้จ่ายงบประมาณตามขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วย 5 แนวทาง

2.5 ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ได้ 11 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการเปรียบเทียบ ระหว่างงบประมาณที่ใช้กับผลลัพธ์ ที่ได้ของผลการดำเนินงานของ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโครงการ ประกอบด้วย 4 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษานำรายงานผลการดำเนินงานมาใช้ ในการติดตามประเมินความก้าวหน้าของโครงการ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 3) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการเผยแพร่รายงานทางการเงินต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย 4 แนวทาง

2.6 ด้านการบริหารสินทรัพย์ ได้ 18 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการบริหารสินทรัพย์ให้เป็นระบบอย่างถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษาการดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย 5 แนวทาง 3) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการป้องกันการสูญหาย และการใช้สินทรัพย์ผิดวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง 4) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการจัดหาสินทรัพย์ทดแทนอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 แนวทาง

2.7 ด้านการตรวจสอบภายใน ได้ 14 แนวทาง ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษามีการป้องกันการสูญหาย และการใช้สินทรัพย์ผิดวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 4 แนวทาง 2) แนวทางในการพัฒนาให้คณะกรรมการตรวจสอบภายในมีการวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 3 แนวทาง 3) แนวทางในการพัฒนาให้คณะกรรมการตรวจสอบภายในดำเนินการอย่างเป็นอิสระและโปร่งใส ประกอบด้วย 4 แนวทาง 4) แนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษานำผลการตรวจสอบภายในมาใช้ในการวางแผนงบประมาณ ประกอบด้วย 3 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ผู้เป็นผู้ใช้แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา พบว่า แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูบางส่วนอาจยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาอย่างถ่องแท้ อีกทั้งยังมีสาเหตุของปัญหาหลายประการ ได้แก่ ปัญหาด้านภาระงานสอนของครูมากเกินไป ด้านการบริหารจัดการ ด้านการคำนวณต้นทุนให้สอดคล้องกับราคาปัจจุบัน รวมทั้งด้านความรู้ที่ครอบคลุมการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ขนิษฐา ศิริมา (2564: 145) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้าง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการตรวจสอบภายใน

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เห็นความสำคัญของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีความโปร่งใส เป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับสถานศึกษา ในด้านการวางแผนงบประมาณ ด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน ด้านการบริหารสินทรัพย์ด้านการตรวจสอบภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2560: 6) ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้ความสำคัญกับการกำหนด พันธกิจขององค์กรเป้าหมายและวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการอย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการ

ทรัพยากร การเงินและพัสดุที่สะท้อนให้เห็นถึงผลสำเร็จของงานหรือพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร ลักษณะสำคัญของงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปใน ทิศทางที่ถูกต้อง โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน

1.3 ความต้องการจำเป็นของทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นปัญหาในการสถานศึกษายังไม่มีระบบและแนวทางที่ชัดเจนในการคำนวณต้นทุนกิจกรรมให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งยังไม่ได้นำข้อมูลต้นทุนที่ได้ไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการจัดสรรงบประมาณของปีถัดไปอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การวางแผนงบประมาณอาจไม่สอดคล้องกับต้นทุนที่แท้จริงและผลผลิตของกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566: 62) ที่พบว่า ด้านการคำนวณต้นทุนการผลิตเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรมยังเป็นประเด็นที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม

2. การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนกิจกรรม 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน ดังนี้

2.1 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการวางแผนงบประมาณ มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษามีการบริหารงบประมาณ โดยจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลงบประมาณให้เชื่อมโยงกับข้อมูลจำนวนนักเรียน เงินรายหัว และแผนการใช้จ่าย ควบคุมการบันทึกรายรับ–รายจ่าย ทำรายงานทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ พร้อมใช้ระบบสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการโดยคำนึงถึงผลต่อผู้เรียนและความสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา วางแผนและจัดสรรงบประมาณล่วงหน้าให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมโดยมีคณะกรรมการร่วมพิจารณา อีกทั้งกำหนดแนวทางติดตาม รายงาน และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ อนุพงษ์ สมศรี (2565: 21) การวางแผนงบประมาณ คือการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ กำหนดบทบาท ภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ชัดเจน วิเคราะห์บริบท เพื่อ

กำหนดโครงสร้าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์การศึกษา และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษามีการคำนวณต้นทุนกิจกรรม โดยกำหนดผลผลิตของกิจกรรมหรือโครงการให้ชัดเจนก่อนการคำนวณ พิจารณาทั้งต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อม คำนึงถึงปริมาณงาน จำนวนบุคลากร และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้สอดคล้องกับรายรับและงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีการศึกษา โดยมีฝ่ายการเงิน ฝ่ายพัสดุ และผู้รับผิดชอบโครงการร่วมดำเนินการ มีการรวบรวมและสรุปข้อมูลต้นทุนจริงเพื่อนำไปใช้เป็นฐานในการกำหนดกรอบงบประมาณ การตั้งงบประมาณ และพิจารณาความเหมาะสมของโครงการใหม่และโครงการต่อเนื่องในปีการศึกษาถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับ จิรัญญิกา จันทร์ชื่น (2563: 31) การคำนวณต้นทุนผลผลิต คือ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการคำนวณต้นทุนผลผลิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงบประมาณ โดยวิเคราะห์กิจกรรมตามงาน/โครงการที่วางไว้ ทั้งต้นทุนทางตรง และต้นทุนทางอ้อม

2.3 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ โดยจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างล่วงหน้าทุกปีงบประมาณ ระบุประเภทพัสดุ ปริมาณ ระยะเวลา และวิธีการอย่างชัดเจน จากการสำรวจความต้องการของทุกโครงการและกิจกรรม พร้อมบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงบประมาณ (2555: 20) ให้รายละเอียดไว้ว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดการประหยัดในการใช้งบประมาณ มีผลกระทบโดยตรงต่อต้นทุนของการผลิต กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ดีต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้

2.4 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษาการวางแผน การอนุมัติ การเบิกจ่าย และการรายงานทางการเงิน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน แยกหน้าที่ด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุออกจากกันเพื่อลดความเสี่ยง พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเป็นประจำ มีการบันทึกรายการทางการเงินตามโครงสร้างบัญชี ควบคุมและตรวจสอบยอดเงินคงเหลืออย่างสม่ำเสมอ ตรวจสอบความสอดคล้องของการใช้จ่ายกับแผนที่ได้รับอนุมัติ และดำเนินการขอปรับแผนตามขั้นตอนเมื่อจำเป็น โดยใช้ระบบสารสนเทศทางการเงินในการบันทึก

ตรวจสอบ และติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ด้านการเงินและงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับวันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566: 22) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ หมายถึง ควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ของทางราชการ วางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณดำเนินการ มีการรายงานเพื่อควบคุม กำกับการใช้จ่ายให้เป็นไปตามแผน และมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ วิเคราะห์ความคุ้มค่าเหมาะสมในการใช้จ่ายเงิน

2.5 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษามีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานของโครงการอย่างเป็นระบบ โดยจัดทำรายงานเปรียบเทียบงบประมาณที่ใช้กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง กำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรกับผลงาน และให้ความสำคัญกับผลที่เกิดกับผู้เรียน พร้อมนำผลการประเมินและข้อมูลสะท้อนกลับมาวิเคราะห์และติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะผ่านระบบสารสนเทศ อีกทั้งมีการเผยแพร่และรายงานข้อมูลการเงินและผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงบประมาณ (2565: 48) กำหนดให้องค์ประกอบนี้คือการจัดทำรายงาน ที่บูรณาการ ข้อมูลทางการเงินเข้ากับ ข้อมูลผลการดำเนินงาน (ผลผลิตและผลลัพธ์) โดยมีการกำหนดรูปแบบการรายงานที่ชัดเจน ครบถ้วน ทันเวลา เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด รัฐบาล และประชาชนสามารถติดตามและประเมินความสำเร็จของงานเทียบกับงบประมาณที่ใช้ไปได้

2.6 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการบริหารสินทรัพย์ มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษามีการบริหารสินทรัพย์ โดยจัดทำและควบคุมทะเบียนครุภัณฑ์ทุกประเภท ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และดำเนินการจัดหา บริหาร และควบคุมสินทรัพย์ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การจัดหาสินทรัพย์ยึดความจำเป็นและประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ และเปิดโอกาสให้ใช้ร่วมกันอย่างคุ้มค่า มีการจัดทำคู่มือ กำหนดเลขพัสดุลงทะเบียนก่อนใช้งาน และตรวจนับประจำปี ตลอดจนประเมินสภาพ สำรวจสินทรัพย์ที่ชำรุดและวางแผนจัดหาทดแทนล่วงหน้าตามกรอบงบประมาณที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ อนุพงษ์ สมศรี (2565: 30) การบริหารสินทรัพย์ คือการดำเนินงานจัดหาและใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการวางแผน กำหนดความต้องการ และบริหาร

สินทรัพย์ให้เป็นระบบ ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการตรงตามเวลาและวัตถุประสงค์ของการบริหาร

2.7 แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ด้านการตรวจสอบภายใน มีแนวทางดังนี้ สถานศึกษามีการตรวจสอบภายในที่เป็นระบบและเป็นอิสระ โดยวิเคราะห์ข้อมูลรายรับรายจ่ายและการดำเนินโครงการ ตรวจสอบความสอดคล้องของการใช้จ่ายกับแผนงบประมาณ พร้อมจัดทำรายงานผลการตรวจสอบเป็นประจำ ระบุข้อบกพร่อง ความเสี่ยง ประเด็นที่ควรปรับปรุง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานการเงินและพัสดุโดยตรง กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ทั้งนี้สถานศึกษานำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์เชิงลึก เพื่อปรับปรุงแผนงาน โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับ วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว (2566: 29) การตรวจสอบภายใน คือกระบวนการบริหารความเสี่ยง โดยการกำกับดูแล ให้คำปรึกษาอย่างเที่ยงธรรม การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการควบคุมภายใน มี 2 ลักษณะ คือ 1) การตรวจสอบควบคุมด้านการบริหารงาน 2) การตรวจสอบควบคุมทางการบัญชีและการเงิน เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

3. การประเมินแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ ในมุมมองของผู้เป็นผู้ใช้แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ศศิธร สุวรรณพูล (2564: 275) กระบวนการพัฒนากลยุทธ์ตามลำดับขั้นตอน ส่งผลให้กลยุทธ์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และ

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนวณต้นทุนกิจกรรม การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การวางแผนงบประมาณ การบริหารงานทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน ตามลำดับ และได้พัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน รวม 95 แนวทางผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ด้านการคำนวณต้นทุนกิจกรรม พบว่า สถานศึกษาคำนวณต้นทุนกิจกรรมครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผลผลิต มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก ดังนั้น สถานศึกษากำหนดผลผลิตของกิจกรรมหรือโครงการให้ชัดเจนก่อนการคำนวณต้นทุนกิจกรรม โดยพิจารณาต้นทุนทางตรงและต้นทุนทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตอย่างครบถ้วน คำนึงถึงปริมาณงาน จำนวนบุคลากรและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ให้สอดคล้องกับรายรับงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปีการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรในการจัดทำบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการคำนวณต้นทุนกิจกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ 2) ควรมีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณมีส่วนร่วมปฏิบัติทดลองหรือแสดงความคิดเห็นในรูปแบบการบริหารงบประมาณ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

_____. (2545). *แนวทางการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

_____. (2555*). คู่มือการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามมาตรฐานทางการเงิน 7 ด้าน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

ขนิษฐา ศิริมา. (2564). การบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

จิรัญญิกา จันทร์ชื่น. (2563). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วันเพ็ญ ศิลป์ท้าว. (2566). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอเมืองลำพูน. ใน *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยพะเยา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2). (2545). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก หน้า 19* (19 ธันวาคม 2545).

วาณี ซ่อนกลิ่นและสาริศา เจนเขว้า. (2566). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเพื่อพัฒนาระบบงบประมาณของสถานศึกษาในเครือข่ายการจัดการศึกษาแบบบูรณาการศีขรภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. *วารสารมหาจุฬาคชสาร*, 14(2), 284-297.

ศศิธร สุวรรณพูล. (2564). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สำนักงบประมาณ. (2555). *การปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ*. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ

_____. (2565). *คู่มือการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงบประมาณ.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560) *คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560.* กรุงเทพฯ: สำนักงานงบประมาณของรัฐสภา.

อนุพงษ์ สมศรี. (2565). การศึกษาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

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

การจัดการอุตสาหกรรมกาแฟด้วยโซ่อุปทานในประเทศไทย : กรณีศึกษากาแฟบ้านป๊อก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่*

INDUSTRIAL MANAGEMENT OF THAILAND'S COFFEE SECTOR THROUGH SUPPLY CHAIN INTEGRATION: A CASE STUDY OF BAN POK COFFEE IN MAE CHAEM DISTRICT CHIANG MAI

สุดารัตน์ ทิพนานนท์[1], โสรัจ ทองประคัม[2] และ เกสรา ลีละวิวัฒน์[3]

Sudarat Thippananon[1], Soraj Thongpracum[2] and Kedsara Leelaviwath[3]

[1-3]วิทยาลัยนอร์เทิร์น

[1-3]Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: Sudarat.tip@northern.ac.th

วันที่รับบทความ : 8 พฤศจิกายน 2568; วันแก้ไขบทความ 15 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 17 มีนาคม 2569

Received 8 November 2025; Revised 15 March 2026; Accepted 17 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) วิเคราะห์การเพิ่มคุณภาพ กาแฟ อาราบิก้าและผลตอบแทนจากการผลิตเมล็ดกาแฟ โดยเน้นกระบวนการหลังการเก็บเกี่ยว 2) การวิเคราะห์โซ่อุปทานของสายการผลิตเมล็ดกาแฟสู่การแปรรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และแนวทางการพัฒนาการจัดการระบบการผลิตให้ใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทานของวิสาหกิจชุมชน "กาแฟชุมชนบ้านป๊อก" อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลกับเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟชุมชนบ้านป๊อก จำนวน 26 และนักวิชาการเกษตรอำเภอแม่ออน

Citation:

* สุดารัตน์ ทิพนานนท์, โสรัจ ทองประคัม และ เกสรา ลีละวิวัฒน์. (2569). การจัดการอุตสาหกรรมกาแฟด้วยโซ่อุปทานในประเทศไทย : กรณีศึกษากาแฟบ้านป๊อก อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 732-744.

Sudarat Thippananon, Soraj Thongpracum and Kedsara Leelaviwath. (2026). Industrial Management Of Thailand's Coffee Sector Through Supply Chain Integration: A Case Study Of Ban Pok Coffee In Mae Chaem District Chiang Mai. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 732-744.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

โครงการหลวงตีนตก พัฒนาการชุมชน ผู้เชี่ยวชาญด้านกาแฟ (Q Grader) ในประเทศไทยและสมาคมกาแฟพิเศษ (Specialty Coffee Association: SCA) ของอเมริกา รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยสอบถามและแบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัย พบว่า ชุมชนมีศักยภาพด้านการผลิตกาแฟ แต่ยังขาดการเพิ่มมูลค่าผลผลิตผ่านการแปรรูปและพัฒนาผลิตภัณฑ์ในช่วงกลางน้ำและปลายน้ำ รวมทั้งจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพเมล็ดกาแฟด้วยกระบวนการ Grading ตามมาตรฐาน SCA เพื่อยกระดับสู่ตลาด Specialty Coffee โครงการจึงจัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการตลอดห่วงโซ่อุปทาน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดแปลงปลูกกาแฟใต้ร่มเงา การรวบรวมผลสุก การแปรรูปกาแฟกะลา การคั่วกาแฟ และการตลาด พร้อมแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทาน โดยครอบคลุมการบริหารต้นน้ำโดยเกษตรกร กลางน้ำโดยวิสาหกิจชุมชนและโรงคั่ว ปลายน้ำโดยผู้จำหน่ายและร้านกาแฟ การมีส่วนร่วมของเกษตรกร และการลดต้นทุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

คำสำคัญ: อุตสาหกรรมกาแฟ, โซ่อุปทาน, การจัดการอุตสาหกรรม

Abstract

This research aims to: (1) analyze the improvement of Arabica coffee quality and the returns from coffee bean production, with a focus on post-harvest processes; (2) examine the supply chain of coffee bean production and processing to enhance efficiency and propose guidelines for improving production management systems to maximize the use of materials and equipment; and (3) propose approaches to enhance supply chain management efficiency for the Ban Pok Community Coffee Enterprise in Mae On District, Chiang Mai Province. This study employed a mixed-methods research design. Data were collected from 26 coffee farmers in Ban Pok community and five key informants, including an agricultural academic from Mae On District, representatives from the Teen Tok Royal Project, community development officers, coffee experts (Q Graders) in Thailand, and members of the Specialty Coffee Association (SCA) of

the United States. Data were analyzed using questionnaires and interview methods.

The supply chain analysis of Ban Pok coffee indicates that the community has strong potential in coffee production, but value addition through processing and product development in the midstream and downstream stages remains limited. Improving coffee bean quality through grading based on Specialty Coffee Association (SCA) standards is necessary to enter the specialty coffee market. The project therefore developed training across five stages of the supply chain and proposed strategies to enhance supply chain efficiency, emphasizing farmer participation and cost reduction.

Keywords: Coffee Sector, Industrial Management, Supply Chain

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยสามารถผลิตกาแฟได้เป็นอันดับที่ 3 ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองจากประเทศเวียดนามและอินโดนีเซีย และเป็นอันดับ 19 ของโลก โดยมีการปลูกกาแฟ 2 สายพันธุ์ ได้แก่ พันธุ์โรบัสต้าและอาราบิก้า เมื่อพิจารณาพื้นที่การปลูกกาแฟในประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2565 ประเทศไทยมีพื้นที่ในการเพาะปลูกกาแฟทั้งสิ้น 281,092 ไร่ แต่ให้ผลผลิตเพียง 259,449 ไร่ โดยพื้นที่เพาะปลูกกาแฟส่วนใหญ่อยู่ในภาคใต้คิดเป็นร้อยละ 73.56 ของพื้นที่ปลูกกาแฟทั้งหมด ส่วนภาคเหนือนั้นมีพื้นที่ปลูกกาแฟทั้งหมด 72,570 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 25.82 ของพื้นที่ปลูกกาแฟทั้งหมด แต่เมื่อพิจารณาผลผลิตต่อเนื้อที่ให้ผลผลิตจะพบว่า ภาคเหนือมีผลผลิตต่อเนื้อที่ให้ผล 151 กิโลกรัมต่อไร่ ซึ่งมีจำนวนมากกว่าภาคใต้ที่มีผลผลิตต่อเนื้อที่ให้ผลเพียง 145 กิโลกรัมต่อไร่ และมีผลผลิตต่อไร่มากที่สุด เมื่อเทียบกับภาคอื่น ๆ ในประเทศไทย แสดงให้เห็นว่าภาคเหนือเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงในการปลูกกาแฟ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลการผลิตกาแฟ ปี 2565 ภาคเหนือ

จังหวัด	เนื้อที่เพาะปลูก(ไร่)	เนื้อที่เก็บเกี่ยว(ไร่)	ผลผลิต(ตัน)	ผลผลิต/เนื้อที่เก็บเกี่ยว (ก.ก.)
เชียงราย	53,891	41,436	3,197	77.16
เชียงใหม่	32,688	32,688	3,790	115.94
น่าน	12,572	10,846	682	62.88
แม่ฮ่องสอน	8,888	5,622	660	117.4
ลำปาง	7,202	4,568	402	88
ตาก	5,707	3,629	358	98.65

จังหวัดเชียงรายมีพื้นที่ปลูกกาแฟมากที่สุดในภาคเหนือ จำนวน 53,891 ไร่ รองลงมาคือจังหวัดเชียงใหม่ 32,688 ไร่ จังหวัดน่าน 12,572 ไร่ และจังหวัดแม่ฮ่องสอน 8,888 ไร่ แต่จังหวัดเชียงใหม่มีผลผลิตต่อไร่และมูลค่าสูงสุด แสดงถึงศักยภาพในการปลูกกาแฟคุณภาพดี พื้นที่สำคัญคืออำเภอแม่ออน โดยเฉพาะบ้านป๊อก บ้านแม่ลาย บ้านแม่กำปอง และบ้านแม่วอง ซึ่งมีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมต่อการปลูกกาแฟอาราบิก้า กาแฟชุมชนบ้านป๊อกเป็นตัวอย่างของการรวมกลุ่มเกษตรกรที่พัฒนาการผลิตและการตลาดผ่านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ครอบคลุมเกษตรกร วิสาหกิจ โรงคั่ว และร้านกาแฟ การบริหารดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และยกระดับคุณภาพกาแฟ ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนและสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดกาแฟไทย (สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, 2565)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วิเคราะห์การเพิ่มคุณภาพกาแฟอาราบิก้าและผลตอบแทนจากการผลิตเมล็ดกาแฟโดยเน้นกระบวนการหลังการเก็บเกี่ยว

2. การวิเคราะห์โซ่อุปทานของสายการผลิตเมล็ดกาแฟสู่การแปรรูปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและแนวทางการพัฒนาการจัดการระบบการผลิตให้ใช้วัสดุและอุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. เพื่อเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทานของวิสาหกิจชุมชน “กาแฟชุมชนบ้านป๊อก” อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

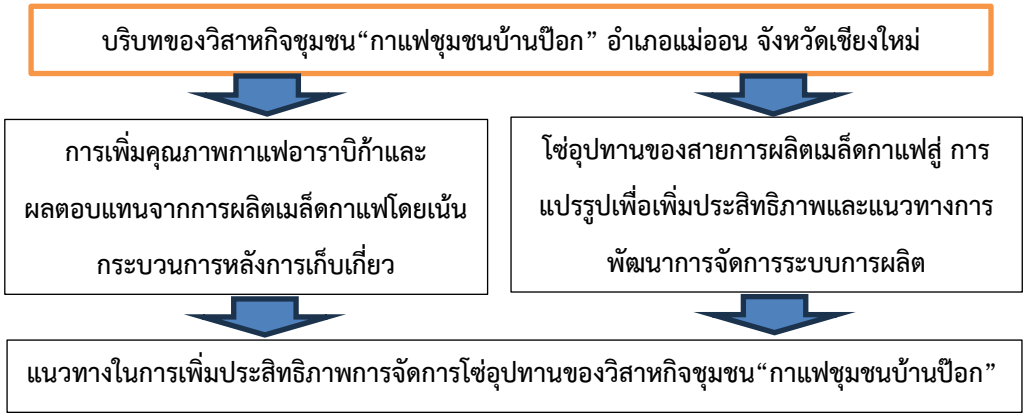
การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการจัดการโซ่อุปทาน (Supply Chain Management: SCM) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการกระบวนการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและส่งมอบสินค้าและบริการ ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบ การผลิต การขนส่ง การจัดเก็บ ไปจนถึงการส่งมอบถึงผู้บริโภคปลายทาง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า Lourenço & Ravetti (2025) ให้คำนิยามว่า “การจัดการโซ่อุปทาน คือ การออกแบบและบริหารจัดการกระบวนการทั้งหมดในโซ่อุปทาน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการไหลของวัตถุดิบ ข้อมูล และการเงินจากผู้ขายวัตถุดิบ ผ่านองค์กรต่าง ๆ ไปยังผู้บริโภค” ซึ่งแนวคิดนี้เน้นการประสานงานระหว่างองค์กรและพันธมิตรในโซ่อุปทาน เพื่อสร้างความร่วมมือและเพิ่มคุณภาพของสินค้าและบริการ

การจัดการโซ่อุปทานในอุตสาหกรรมกาแฟของประเทศไทยมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิตและการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตกาแฟ โดยเฉพาะในพื้นที่สูงที่เหมาะสมต่อการปลูกกาแฟอาราบิก้า กระบวนการโซ่อุปทานกาแฟสามารถแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การปลูกและดูแลต้นกาแฟ 2) การเก็บเกี่ยวผลผลิต 3) การแปรรูปเมล็ดกาแฟ 4) การคั่วกาแฟ และ 5) การตลาดและการจัดจำหน่าย ซึ่งแต่ละขั้นตอนต้องอาศัยการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการบูรณาการองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์และเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต

กรวิทย์ ฟักคง และ สมรรถชัย แย้มสอาด (2564) ระบุว่า การจัดการโซ่อุปทานกาแฟในพื้นที่สูงของไทยควรเน้นการพัฒนาคุณภาพผลผลิต การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้ผลิต ผู้แปรรูปและผู้ประกอบการ รวมถึงการใช้มาตรฐานสากล เช่น Specialty Coffee Association (SCA) เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ให้สามารถแข่งขันในตลาดอาเซียนและตลาดโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการในอุตสาหกรรมกาแฟจึงไม่ใช่เพียงการผลิตเท่านั้น แต่ต้องครอบคลุมการวางแผน การจัดการข้อมูล การพัฒนาทักษะ และการสร้างมูลค่าเพิ่มในทุกขั้นตอนของโซ่อุปทาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟชุมชนบ้านป๊อก จำนวน 26 ราย ซึ่งในงานวิจัยนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 26 ราย และ นักวิชาการเกษตรอำเภอแม่ออน โครงการหลวงตีนตก พัฒนาการชุมชน ผู้เชี่ยวชาญด้านกาแฟ (Q Grader) ในประเทศไทย และสมาคมกาแฟพิเศษ (Specialty Coffee Association: SCA) ของอเมริกา รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 ราย

2. ด้านเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสัมภาษณ์ บริบททั่วไปของผู้ปลูกกาแฟ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของกลุ่ม เป้าหมาย ซึ่งได้มีโครงการสร้างคำถามได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปลักษณะเฉพาะบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปลูกกาแฟ และปัญหาด้านต่าง ๆ

2) การสนทนากลุ่ม

3. ด้านการเก็บข้อมูล

นักวิจัยได้ประชุมชี้แจงการดำเนินงานวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยใช้วิธีการแบบเจาะจงขอความร่วมมือจากกลุ่ม

ตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยขอเรียนเชิญเป็นนักวิจัยร่วม ร่วมดำเนินงานวิจัยร่วมกัน โดยการสัมภาษณ์จากการสนทนากลุ่ม

4. ด้านสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) สถิติพื้นฐานการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้วิจัยนำมาใช้เพื่อการอธิบายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะของการแจกแจงข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับกำหนดการวัดเป็น การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการแยกแยะให้เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยใช้เทคนิคเดลฟายตามกรอบแนวคิดที่ตั้งไว้ในลักษณะบูรณาการ ในประเด็นเนื้อหาต่าง ๆ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มผู้ปลูกชา-กาแฟคุณภาพบ้านป๊อก

ชุมชนบ้านป๊อก หมู่ที่ 1 ตำบลห้วยแก้ว ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความสูงมากที่สุด จากระดับน้ำทะเล 1,200-1,572 เมตร มีความเหมาะสมและทำให้กาแฟมีรสชาติที่ดี และเป็นพื้นแปลงใหญ่ในการปลูกกาแฟของตำบลห้วยแก้ว จำนวนมากกว่า 300 ไร่ มีสมาชิก 26 ราย และพื้นที่ปลูกกาแฟในพื้นที่ที่มีศักยภาพ ในการผลิตเป็นลำดับรองลงมา แต่มีความโดดเด่นในเรื่องของการท่องเที่ยววิถีชุมชน คือ ชุมชนบ้านแม่กำปอง ชุมชนบ้านแม่ลาย และชุมชนบ้านแม่วอง อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนชุมชนละ 4 ราย เพื่อเป็นการขับเคลื่อนห่วงโซ่การผลิตจากผู้ผลิตสู่ผู้บริโภค คนในหมู่บ้านมีอาชีพคือการทำสวนเมี่ยง ปลูกกาแฟ ทำหมอนใบชา การเลี้ยงผึ้งโก๋น ปลูกพืชผัก ทำไม้กวาด การท่องเที่ยว บางครัวเรือนปลูกไม้ดอกไม้ประดับ เพื่อจำหน่าย รายได้เฉลี่ย 27,188 บาท/คน/ปี ครัวเรือนมีการออม ร้อยละ 75.6 ของครัวเรือนทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์การเพิ่มคุณภาพกาแฟอาราบิก้าและผลตอบแทนจากการผลิตเมล็ดกาแฟ

รายได้จากการปลูกกาแฟ (บาท/ปี) ของเกษตรกรและวิสาหกิจบ้านป๊อกที่ปลูกกาแฟในพื้นที่ปี 2564-2566 พบว่า พื้นที่ปลูกจริงสูงสุดจำนวน 20 ไร่ ได้ผลผลิตจำนวน 2,000 กิโลกรัม ต่ำสุด 4 ไร่ ได้ผลผลิตจำนวน 300 กิโลกรัม ค่าใช้จ่ายต่อจากการปลูกกาแฟ (บาท/ปี)

ของเกษตรกรและวิสาหกิจบ้านป๊อกที่ปลูกกาแฟในพื้นที่ ส่วนใหญ่จะเป็นค่าซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ทางการเกษตร ค่าปุ๋ย ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเก็บเกี่ยวผลผลิตกาแฟ และมีค่ากำจัดวัชพืช โดยมีค่าใช้จ่ายสูงสุดต่อปี จำนวนเงิน 54,000 บาท รายได้จากการปลูกกาแฟ (บาท/ปี) ของการเกษตรบ้านป๊อกและสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจ พบว่าขายกะลา จำนวน 19 คน ซึ่งการขายได้เงินทั้งสิ้นสูดสูงเป็นจำนวน 120,000 บาท และต่ำสุดจำนวนเงิน 800 บาท ส่วนการขายผลผลิตกาแฟเป็นผลสด (เชอรี่) จำนวน 11 คน ได้เงินสูงสุดเป็นจำนวนเงิน 20,000 บาท และต่ำสุดจำนวนเงิน 6,000 บาท

3. การวิเคราะห์โซ่อุปทานของกาแฟบ้านป๊อก

โซ่ที่ 1 กิจกรรมการจัดแปลงปลูกกาแฟใต้ร่มเงา และแนวทางการจัดแปลงปลูกกาแฟใต้ร่มเงาจากการสำรวจ ประเมินสถานการณ์การผลิตและการจัดแปลงของเกษตรกรกลุ่มปลูกชา-กาแฟบ้านป๊อก ซึ่งผู้นำชุมชนตัวแทนเกษตรกร ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการเกษตรร่วมกันตรวจประเมินสภาพแปลงปลูก การจัดการแปลงปลูก และปัญหาการจัดการแปลงเกษตรกรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามคำแนะนำ เพื่อพัฒนาแปลงปลูกกาแฟดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัญหาและการแก้ไขการจัดการแปลง เพื่อการพัฒนาแปลงปลูกกาแฟ

รายการ	การดำเนินงาน
1. การตรวจประเมินสภาพแปลงปลูก	ผู้นำชุมชน นักวิจัย นักวิชาการร่วมกันประเมินสภาพรวมแปลงปลูก/สภาพปัญหาและสรุปแนวทางการดำเนินการดังนี้ 1.ตัดต้นให้มีระยะห่างที่เหมาะสม 2.ปรับระยะปลูกให้เหมาะสม 2*3 เมตร 3.การปลูกซ่อม ควรวางแนวปลูกใหม่ไม่ซ้ำที่เดิมลดปัญหาโรคแมลง
2. การตัดแต่งกิ่งต้นกาแฟในพื้นที่ใต้ร่มเงา (การทำสาวกาแฟ)	การให้ความรู้/เทคนิคการตัดแต่งกิ่ง ทรงพุ่ม ตามลักษณะของพื้นที่ปลูกใต้ร่มเงา
3. การกำจัดวัชพืช/ความสะอาดแปลงปลูก เพื่อป้องกันโรคแมลง สาเหตุ จากขาดแคลนแรงงาน และ ลักษณะพื้นที่สูง	ก่อนการใช้สารบำรุงดิน จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน/กิจกรรมที่สอดคล้องกับการเจริญเติบโต และการจัดการดินและน้ำ
4. การจัดการองค์ความรู้ในการใช้สารเคมี	ให้ความรู้เรื่องการใช้สารเคมีและอันตรายจากการใช้สารเคมี
5. การจัดการดินและปุ๋ย	ตรวจคุณภาพดิน เพื่อการวิเคราะห์ความสมบูรณ์ของชุดดิน

6. การจัดการคัดเลือกพันธุ์ปลูกที่เหมาะสมกับดิน	ทดสอบแปลงปลูกโดยเปลี่ยนพันธุ์กาแฟลงปลูกในดินแต่ละแปลงที่เป็นแปลงตัวอย่างในแปลงเดิม สายพันธุ์เชียงใหม่ 80, เชียงราย 1 และเชียงราย 2

โซ่ที่ 2 การรวบรวมกาแฟผลสุก ผลผลิตกาแฟเชอรี่ในช่วงฤดูกาลปกติเฉลี่ย 1,000–2,000 กิโลกรัมต่อไร่ จำหน่ายในราคาเฉลี่ย 22 บาทต่อกิโลกรัม ทำให้เกษตรกรมีรายได้ประมาณ 44,000 บาทต่อไร่ ส่วนกาแฟกะลาขายเฉลี่ยกิโลกรัมละ 120 บาท สร้างรายได้ราว 48,000 บาทต่อไร่ ทั้งนี้ราคามีความผันผวนตามฤดูกาล โดยช่วงต้นฤดูราคาสูงสุดและลดลงตามคุณภาพผลผลิต ช่วงกลางและปลายฤดูราคาต่ำลงตามลำดับ เกษตรกรชุมชนบ้านป๊อกประสบปัญหาขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากผู้ปลูกส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุและพื้นที่ปลูกอยู่บนภูเขาสูงลาดชัน ทำให้การดูแลรักษาไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ผลผลิตลดลงและคุณภาพต่ำลง นอกจากนี้ยังประสบปัญหาพายุฝนทำให้ต้นกาแฟเสียหาย ในช่วงปี 2564–2566 พบว่าพื้นที่ปลูกสูงสุด 20 ไร่ ให้ผลผลิต 2,000 กิโลกรัม ขณะที่พื้นที่ต่ำสุด 4 ไร่ ให้ผลผลิตเพียง 300 กิโลกรัม สะท้อนข้อจำกัดด้านสภาพพื้นที่และการจัดการที่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ

รายได้จากการปลูกกาแฟ (บาท/ปี) ของการเกษตรบ้านป๊อกและสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจ พบว่าขายกะลา จำนวน 19 คน ซึ่งการขายได้เงินทั้งสิ้นสูดสูงเป็นจำนวน 120,000 บาท และต่ำสุดจำนวนเงิน 800 บาทส่วนการขายผลผลิตกาแฟเป็นผลสด(เชอรี่) จำนวน 11 คน ได้เงินสูงสุดเป็นจำนวนเงิน 20,000 บาท และต่ำสุดจำนวนเงิน 6,000 บาท ปัญหาในการเก็บเกี่ยวผลผลิตกาแฟพบว่า 1) ไม่มีการคัดเกรดผลผลิต 2) ชุมชนขาดการรวมกลุ่มขายผู้รวบรวมเป็นผู้กำหนดราคารับซื้อแต่ละวัน และ 3) ชุมชนขายเมล็ดกาแฟสดที่ยังไม่แปรรูปทำให้ราคาที่ขายได้ไม่สูง

โซ่ที่ 3 การแปรรูปกาแฟกะลา การขับเคลื่อนองค์ความรู้ในชุมชนบ้านป๊อกก่อให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและนโยบายบางส่วน แต่การต่อยอดเพื่อความยั่งยืน ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เครื่องสีเมล็ดกาแฟจากโครงการหลวงมีการใช้งานเพียงระยะสั้นเนื่องจากประสิทธิภาพต่ำและต้นทุนสูง จึงมีข้อเสนอให้เปิดให้ผู้ประกอบการภายนอกเช่าใช้เพื่อสร้างรายได้ ขณะที่โครงการผลิตถ่านอัดแท่งจากกากกาแฟและการสกัดสารจากกาแฟยังไม่เกิดการนำไปใช้จริงในชุมชน เนื่องจากข้อจำกัดด้านวัตถุดิบและบุคลากรรุ่นใหม่ ด้านการผลิตกาแฟชุมชนบ้านป๊อกเผชิญข้อจำกัดจากพื้นที่สูงชัน แรงงานภาคเกษตรลดลง และการพึ่งพาพ่อค้าคนกลาง ทำให้เกษตรกรได้รับรายได้น้อยลง ดังนั้นการพัฒนาในอนาคตควรมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพ

การใช้เครื่องมือ พัฒนานวัตกรรมจากผลผลิต และส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่ เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับการผลิตกาแฟของชุมชน

โซ่ที่ 4 การคั่วกาแฟ กลุ่มผู้ประกอบการบางส่วนในชุมชนบ้านป๊อกแยกตัวออกมาดำเนินธุรกิจในนาม “ตำนานบ้านป๊อก” โดยใช้แปลงปลูกขนาดใหญ่และคั่วกาแฟด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นคือ การคั่วกาแฟหม้อดิน การอนุรักษ์วิธีการคั่วนี้ ร่วมกับการประชาสัมพันธ์และพัฒนาฝีมือ สามารถสร้างอัตลักษณ์ให้ชุมชน เพิ่มมูลค่าให้กับกาแฟ และดึงดูดนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ นอกจากนี้ยังสามารถจัดกิจกรรมคั่วและดริปกาแฟใต้ร่มเงา เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและสร้างประสบการณ์ให้ผู้บริโภคได้อย่างโดดเด่น

โซ่ที่ 5 การตลาด กาแฟชุมชนบ้านป๊อกส่วนใหญ่จำหน่ายเป็นกาแฟเชอรี่และกาแฟกะลาให้พ่อค้าคนกลาง เนื่องจากเกษตรกรขาดเงินทุนและแรงงานในการแปรรูปและไม่รวมกลุ่มขายผ่านวิสาหกิจชุมชน ทำให้ต่อรองราคาได้น้อย ผลผลิตกาแฟเชอรี่ประมาณ 50 ตันต่อปี การตลาดแปรรูปจำกัดเฉพาะท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยว โดยประชาสัมพันธ์ผ่านกิจกรรมชุมชนและช่องทางออนไลน์ แต่ยังขาดกลยุทธ์การขยายตลาดและสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน

4. แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโซ่อุปทานของวิสาหกิจชุมชน “กาแฟชุมชนบ้านป๊อก” อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

1. การบริหารจัดการต้นน้ำ การผลิตเมล็ดกาแฟโดยเกษตรกร กลุ่มเกษตรกรควรใช้ระบบแปลงใหญ่เพื่อรวมกลุ่มเกษตรกรและบริหารจัดการร่วมกัน มีการกำหนดมาตรฐานการปลูก เช่น การใช้พันธุ์ที่เหมาะสม การดูแลรักษาแบบอินทรีย์ ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าและสิ่งแวดล้อมผ่านแนวคิด “กาแฟไทย ใจรักษ์ป่า”

2. กลางน้ำ วิสาหกิจชุมชนและโรงคั่วเมล็ดกาแฟ วิสาหกิจชุมชนทำหน้าที่รวบรวมผลผลิตจากเกษตรกรและคัดแยกคุณภาพ โรงคั่วเมล็ดกาแฟใช้เทคโนโลยีการคั่วที่ทันสมัย เช่น การผลิต “กาแฟดริป” และ “กาแฟปรุงสำเร็จชนิดฟรีซดราย” เพื่อเพิ่มมูลค่ามีการควบคุมคุณภาพอย่างเข้มงวดเพื่อรักษามาตรฐานสินค้า

3. ปลายน้ำ ตัวแทนจำหน่ายและร้านกาแฟสด มีการสร้างแบรนด์ “กาแฟบ้านป๊อก” เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตลาดพร้อมทั้งขยายช่องทางการตลาดทั้งออฟไลน์และออนไลน์ เช่น การขายผ่านแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ รวมถึงใช้ร้านกาแฟสดในพื้นที่เป็นจุดเชื่อม โยงกับนักท่องเที่ยวและผู้บริโภคโดยตรง

4. การมีส่วนร่วมของเกษตรกร ในการบริหารจัดการ มีการกำหนดบทบาทและให้เกษตรกรเข้ามามีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการผลิตและร่วมวางแผนการตลาด มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การเรียนรู้เรื่องการแปรรูปและการบริหารจัดการต้นทุน

5. แนวทางการลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรในพื้นที่อย่างคุ้มค่า เช่น การใช้วัสดุเหลือใช้จากกาแฟ มาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์จากกากกาแฟ รวมกลุ่มเพื่อซื้อวัตถุดิบและอุปกรณ์ในราคาถูก รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เช่น ระบบติดตามผลผลิตและการขาย นอกจากนี้ควรส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น กาแฟฟังก์ชัน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐและชุมชน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การส่งเสริมการตลาดผ่านสื่อออนไลน์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์และโลโก้ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชน การสร้างพันธมิตรทางการตลาดกับร้านอาหาร คาเฟ่ และหน่วยงานราชการ สอดคล้องกับ ปิยะชาติ คุณะเวคิน (2564) การขยายช่องทางจำหน่ายและดึงดูดนักท่องเที่ยว

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการบริหารพื้นที่เกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนบ้านป๊อกควรเริ่มจากการสำรวจและสร้างแผนที่พื้นที่เพาะปลูก บันทึกข้อมูลและจัดการทรัพยากร วางแผนการเพาะปลูก การติดตามประเมินผล และส่งเสริมการสื่อสารและฝึกอบรมเกษตรกร พร้อมใช้เทคโนโลยีที่ลดต้นทุน เช่น การตากเมล็ดกาแฟด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ สอดคล้องกับ ภูริพัฒน์ แก้วศรี (2561) การพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกาแฟและกากกาแฟช่วยเพิ่มมูลค่าและสร้างความหลากหลาย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การบริหารวิสาหกิจชุมชนควรเน้นความเข้าใจร่วม ความไว้วางใจ ความโปร่งใส ระบบสนับสนุน และการแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว ควบคู่กับการจัดทำกฎระเบียบและงบการเงินที่ชัดเจน เพื่อเสริมความเข้มแข็งและความยั่งยืนของกลุ่ม โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความสามัคคีในชุมชน (ทัดพงษ์ อวิโรธนานนท์, 2561; ศิริพงษ์ เหมมั่น, 2567; วิภาดา ญาณสาร & ศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน, 2564)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การตลาดออนไลน์และการออกแบบบรรจุภัณฑ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชนช่วยขยายช่องทางจำหน่าย ขณะที่การบริหารพื้นที่เกษตรควรมีการวางแผนเพาะปลูก บันทึกข้อมูล และใช้เทคโนโลยีลดต้นทุน รวมถึงการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกาแฟเพื่อเพิ่มมูลค่า ทั้งนี้การบริหารวิสาหกิจชุมชนควรเน้นความโปร่งใส ความร่วมมือ และการจัดการที่ชัดเจนเพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืนของกลุ่ม **ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย** 1. ควรส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์และพัฒนาบรรจุภัณฑ์ที่สะท้อนอัตลักษณ์ชุมชน เพื่อเพิ่มช่องทางการตลาดและสร้างมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์กาแฟของชุมชน 2. ควรพัฒนาการบริหารจัดการพื้นที่เพาะปลูกอย่างเป็นระบบ เช่น การสำรวจพื้นที่ การบันทึกข้อมูล และการใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต 3. ควรเสริมสร้างระบบการบริหารวิสาหกิจชุมชนที่โปร่งใส มีการมีส่วนร่วมของสมาชิก และการจัดการทางการเงินที่ชัดเจน เพื่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของกลุ่ม **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนด้านการตลาดออนไลน์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการบริหารจัดการทางการเงิน เพื่อเพิ่มมูลค่าและความยั่งยืนของชุมชน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาการพัฒนาผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมการแปรรูปกาแฟ รวมถึงรูปแบบความร่วมมือระหว่างเกษตรกร วิสาหกิจชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและมูลค่าของผลิตภัณฑ์กาแฟชุมชน

เอกสารอ้างอิง

กรวิทย์ ฟักคง และสมรรถชัย แย้มสอาด. (2564). โซ่อุปทานและโอกาสทางการตลาดของอุตสาหกรรมกาแฟและผลิตภัณฑ์กาแฟบนที่สูงของไทย เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด ในประเทศกลุ่มประชาคมอาเซียน. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University,* 16(1), 56–67.

ทัดพงษ์ อวิโรธนานนท์. (2561). การจัดการด้านการเงินของผู้ประกอบการกาแฟอินทรีย์ อำเภอ ดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ,* 31(1), 263–275.

ปิยะชาติ คุณะเวคิน. (2564). แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของเกษตรกรผู้เพาะปลูกกาแฟเชิงอนุรักษ์เพื่อการพึ่งตนเองบนพื้นที่สูง จังหวัดน่าน. ใน *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ภูริพัฒน์ แก้วศรี. (2561). การเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วมของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน วาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์,* 6(1), 293–305.

วิภาดา ญาณสาร และศักดิ์สายันต์ ใยสามเสน. (2564). กาแฟป่าอินทรีย์: รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมภูมิปัญญาสร้างสรรค์บนฐานทรัพยากรท้องถิ่นของวิสาหกิจกาแฟชุมชนบ้านป๊อก อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ,* 6(3), 408–422.

ศิริพงษ์ เหมมั่น. (2567). การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิสาหกิจชุมชนกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกกาแฟ: กรณีศึกษาวิสาหกิจชุมชนผู้ปลูกกาแฟ อำเภอน้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารวิทยาการจัดการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์,* 6(1), 1–12.

สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร. (2566). *ระบบสารสนเทศการผลิตสินค้าเกษตร.* เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2566 จาก https://mis-app.oae.go.th

Lourenço, H. R., & Ravetti, M. G. (2025). *Supply chain management. In R. Martí, P. M. Pardalos, & M. G. C. Resende (Eds.), Handbook of heuristics (pp. 1697–1714).* Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-032-00385-0_54

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา*

THE IMPLEMENTATION OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE AND ITS IMPACT ON STUDENT QUALITY DEVELOPMENT AT PHRAPARIYATTIDHAMMA GENERAL EDUCATION SCHOOL IN PHAYAO PROVINCE

เจริญพร พรรณภักตร์[1] และ วัชระ จตุพร[2]

Jarlerporn phakphak[1] and Watchara Jatuporn[2]

[1-2]วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-2]College of Education, University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: Phanphak007@gmail.com

วันที่รับบทความ : 20 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 มีนาคม 2569

Received 20 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 30 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 2) ศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร

Citation:

* เจริญพร พรรณภักตร์ และ วัชระ จตุพร. (2569). การดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 745-762.

Jarlerporn phakphak and Watchara Jatuporn. (2026). The Implementation Of Internal Quality Assurance And Its Impact On Student Quality Development At Phrapariyattidhamma General Education School In Phayao Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 745-762.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

และครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำนวน 80 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมากที่สุด 3) การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่สอดคล้องมีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุงคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา, การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, การจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report SAR) สมการพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยสมการพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.539 + 0.118 (X2) + 0.191 (X3) + 0.149 (X4) + 0.230 (X6)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.217Z_{x2} + 0.432Z_{x3} + 0.313Z_{x4} + 0.328Z_{x6}$

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน, คุณภาพผู้เรียน, โรงเรียนพระปริยัติธรรม, การพัฒนาการศึกษา, การบริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to (1) investigate the level of internal quality assurance (IQA) implementation, (2) examine the level of learner quality development, (3) identify IQA practices that significantly influence learner quality development, and (4) construct predictive equations for the effects of IQA on learner quality development in Phra Pariyattitham schools (general education program), Phayao Province.The sample consisted of 80 school administrators and teachers, determined using Krejcie and Morgan's table and selected through simple

random sampling. Data were collected via questionnaire and analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation) and multiple linear regression analysis.

The findings revealed that 1) The overall level of internal quality assurance implementation was at the highest level. 2)The level of learner quality development was also at the highest level. 3) All four core IQA components significantly predicted learner quality development: developing a quality-oriented educational management plan aligned with national standards, implementing the educational management plan, conducting internal quality evaluation and inspection, and preparing the Self-Assessment Report (SAR). The predictive equations were as follows: Raw score: $\hat{Y} = 1.539 + 0.118(X_2) + 0.191(X_3) + 0.149(X_4) + 0.230(X_6)$ Standardized score: $Z = 0.217Z_{x2} + 0.432Z_{x3} + 0.313Z_{x4} + 0.328Z_{x6}$

Keywords: Internal Quality Assurance, Student Quality, Buddhist School, Educational Development, School Administration

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งพัฒนาประเทศให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพประชากร โดยเฉพาะด้านการศึกษา เน้นการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต ส่งเสริมทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ คุณธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในทุกประเภทสถานศึกษา รวมทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการประเมินตรวจสอบ และพัฒนาการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม กฎหมายการศึกษาได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีระบบดังกล่าวและรายงานผลอย่างต่อเนื่อง ระบบนี้ไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการ

ตรวจสอบ แต่ยังช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผ่านการกำหนดตัวชี้วัด การประเมิน และการใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนถือเป็นเป้าหมายหลักของการศึกษาไทย โดยมุ่งพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะชีวิต อาชีพ และคุณธรรม ตามมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาครู การใช้เทคโนโลยี และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน รวมถึงการประเมินผลอย่างเป็นธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งการประกันคุณภาพภายในมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสนับสนุนกระบวนการพัฒนาเหล่านี้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและศีลธรรม แต่ยังประสบปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพ เช่น ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความร่วมมือที่เป็นระบบ และข้อมูลในการประเมินผล ส่งผลให้การพัฒนาผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับคุณภาพผู้เรียน เพื่อหาแนวทางพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาโดยรวมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

2. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

3. เพื่อศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

สมมติฐานการวิจัย

การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

การทบทวนวรรณกรรม

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้เรียนผู้ปกครองชุมชนและสังคมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ธีระ รุญเจริญ (2562) กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองชุมชนและสังคมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาหมายถึงกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องของสถานศึกษาที่ประกอบด้วยการควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพและการประเมินคุณภาพโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. คุณภาพผู้เรียนความหมายและองค์ประกอบ นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายและองค์ประกอบของคุณภาพผู้เรียนไว้ดังนี้ "คุณภาพผู้เรียนคือสภาพความสมบูรณ์ของผู้เรียนที่แสดงออกผ่านองค์ประกอบ3ด้านคือด้านความรู้ (Cognitive) ด้านทักษะ (Psychomotor) และด้านคุณธรรมจริยธรรม (Affective)"

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) คุณภาพผู้เรียนหมายถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่เกิดจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วยทักษะความรู้ความสามารถและเจตคติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมปัจจุบันและอนาคต

จากองค์ประกอบของคุณภาพผู้เรียนดังกล่าวข้างต้น คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านทั้งด้านความรู้ทักษะคุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยครอบคลุมทั้งพุทธิพิสัยจิตพิสัยและทักษะพิสัย ผู้เรียนต้องสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาใช้เทคโนโลยีสื่อสารและทางานร่วมกับผู้อื่นได้รวมถึงมีสุขภาพกายและจิตที่ดีมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นพลเมืองดีที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาทต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยผลการศึกษาพบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก และมีแนวโน้มพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น (ดำรงเกียรติ วันทา, 2559; นุสรา คินาพิทย์, 2567; ภาวิณี จันทร์แดงและคณะ, 2568) ทั้งนี้ยังพบช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ภาวิณี จันทร์แดงและคณะ, 2568)ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร และเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ซึ่งล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน (นพเกล้า โกษา, 2561) นอกจากนี้ การมีระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการใช้กระบวนการบริหารคุณภาพตามวงจร PDCA ยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในด้านแนวทางการพัฒนา พบว่าสถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง และเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการประกันคุณภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร (นุสรา คินาพิทย์, 2567; ไพรัช โตวิวัฒน์, 2562) ขณะเดียวกัน การบริหารจัดการด้านวัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากร และการตรวจสอบประเมินผลก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานเช่นกัน (ชัยรัตน์ ต. เจริญ และคณะ, 2560) ผลจากการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพส่งผล

โดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในหลายมิติ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น โดยพบว่าระบบประกันคุณภาพที่ดีสามารถยกระดับทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ (จิตติมา ประวัติพงษ์ และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์, 2565) นอกจากนี้ การจัดการศึกษาที่บูรณาการคุณธรรมและบริบทท้องถิ่นยังช่วยส่งเสริมเจตคติที่ดีและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญจังหวัดพะเยาจำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 16 รูป/คน และครูผู้สอนจำนวน 81 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 รูป/คน (รายงานผู้อำนวยการโรงเรียนสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยาเขต 6 2567,สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรภายในสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญจังหวัดพะเยาจำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 80 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970,pp.608–609) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุระดับการศึกษาตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่และประสบการณ์ในการทางานลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ธ (Likert) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4) การจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report SAR)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ ลิเคอร์ธ(Likert) ประกอบด้วย 2 ด้านดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.2 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดพะเยา

2) ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือโดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาโครงสร้างและภาษาให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(2) พระครูจันทวิริโยภาส (จนฺทโก) ประธานการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญจังหวัดพะเยา

(3) นางปิ่นนรา ชื่นวงศ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

6) นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IndexofItem–Objective Congruence IOC)

แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไป ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ปรากฏว่าข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือผู้บริหารครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดเชียงรายจำนวน 30 คนแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดพะเยาโดยนำส่งที่งานสารบรรณในแต่ละแห่งเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 80 ชุด

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 80 ชุดให้แก่สถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยากระทำโดย 2 วิธีดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ด้วย Google Form

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละโรงเรียนหลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมดจำนวน 80 ฉบับมีความสมบูรณ์จำนว 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดพะเยา 80 คนโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1) ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2) กรอกรหัสแบบสอบถาม

3) กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูล

4) ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

นำข้อมูลจากแบบสอบถามการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยาและแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยามาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson' sproduct momen tcoefficient) และแปลความหมายของคะแนนการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติโดยวิเคราะห์การดำเนินการประกันคุณภาพภายการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมจังหวัดพะเยาโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สถิตที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (IndexofItem–Objective Congruence IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, 67) ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ (Percentage) ,ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน(Pearson's product momen tcoefficient)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multipl reregression analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวม

ลำดับ	การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน	n = 284			
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1.	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.86	0.21	มากที่สุด	1
2.	จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุงคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.83	0.26	มากที่สุด	2
3.	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.72	0.31	มากที่สุด	6
4.	การจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.74	0.29	มากที่สุด	5
5.	การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.80	0.25	มากที่สุด	4
6.	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report SAR)	4.81	0.20	มากที่สุด	3
	รวม	**4.80**	**0.16**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.80, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.89, S.D. = 0.21) รองลงมา คือ ด้านจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุงคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.83, S.D. = 0.26) ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report SAR) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.81, S.D.

= 0.20) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.31)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียน ในภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียน	n = 80			
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1.	ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	4.87	0.23	มากที่สุด	1
2.	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	4.80	0.21	มากที่สุด	2
	รวม	**4.82**	**0.14**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.87, S.D. = 0.23) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.21)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y
X1	-	.692**	0.093	-0.050	0.209	.670**	.448**
X2		-	0.036	-0.093	.642**	.661**	.420**
X3			-	.515**	.294**	0.098	.633**
X4				-	0.122	.332**	.624**
X5					-	.395**	.472**
X6						-	.617**
Y							-

**P < .01

ผลการวิจัยตาราง 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (X_1) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุงคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (X_2) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (X_3) การจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (X_4) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report SAR) (X_6)มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .420 ถึง .633 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .448) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุงคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .420) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .633) การจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .624) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = .472) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Repot SAR) (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = .617)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา

เมื่อนำค่าต่าง ๆ มาแทนในการสร้างสมการพยากรณ์ ได้สมการการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา ในภาพรวมที่ดีที่สุด โดยได้สมการพยากรณ์คะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 1.539 + 0.118\ (X_2) + 0.191\ (X_3) + 0.149\ (X_4) + 0.230\ (X_6)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z = 0.217ZX_2 + 0.432ZX_3 + 0.313ZX_4 + 0.328ZX_6$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่เป็นระบบครอบคลุมการกำหนดมาตรฐาน วางแผน ดำเนินงาน ติดตาม และรายงานผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน เทพนวล (2561) ด้านการกำหนดมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะมีนโยบายชัดเจนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในการกำหนดมาตรฐานให้เหมาะสมกับบริบท สอดคล้องกับ นุสรา คินาพิทย์ (2567) ส่วนด้านการดำเนินงานตามแผนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และการติดตามที่ไม่ต่อเนื่อง

2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์ (2568) โดยด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการประเมินอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ภาวิณี จันทร์แดง (2568) ส่วนด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากอิทธิพลของสังคม เทคโนโลยี และข้อจำกัดในการติดตามพฤติกรรมผู้เรียน สอดคล้องกับ จิตติมา ประวัติพงษ์ (2564)

3. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การดำเนินงานตามแผน การจัดทำ SAR การประเมินและตรวจสอบภายใน และการจัดทำแผนพัฒนา ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด (2560) ที่ระบุว่าการเชื่อมโยงการวางแผน ปฏิบัติ และประเมินผลอย่างเป็นระบบจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

จากผลการวิจัย การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report SAR), การจัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 2 ด้าน คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน, ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ดั้งนั้น ผู้บริหารควรผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมองว่าการประกันคุณภาพเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่ใช่เพียงกระบวนการเพื่อรองรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารควรนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารและจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกิจกรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ควบคู่กับการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561ก). *กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์, และคณะ. (2568). การวิจัยติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล,* 12(1),1.

จิตติมา ประวัติพงษ์. (2564). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติมา ประวัติพงษ์, และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2565). การพัฒนาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 22 จังหวัดนครพนม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,* 35(2),15.

ชัยรัตน์ ต.เจริญ, และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย. *วารสารวิชาการ Veridian E –Journal, Silpakorn University*, 10(1), 432.

นพเกล้า โกษา (2561). *ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุสรา คินาพิทย์. (2567). แนวทางการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในยุคการศึกษาไร้พรมแดน. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้*, 4(2), 15.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

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

ภาวิณี จันทร์แดง. (2568). กลยุทธ์การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและบริหารการศึกษา*, 9(6), 424.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก*

DEVELOPMENT APPROACHES FOR PERFORMANCE ENHANCEMENT BASED ON THE CRITERIA AND PROCEDURES FOR THE PROMOTION OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL TEACHER POSITION W 9/2564 WITHIN THE LUM NAM WANG SCHOOL NETWORK, UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE TAK

กนกกาญจน์ มาเกิด[1] และ สุเนตร ทองคำพงษ์[2]

Kanokkan Makerd[1] and Sunate Tongkumpong[2]

[1-2]วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

[1-2]Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: kanokkan65@gmail.com

วันที่รับบทความ : 31 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 29 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 พฤษภาคม 2569

Received 31 March 2026; Revised 29 April 2026; Accepted 1 May 2026

Citation:

* กนกกาญจน์ มาเกิด และ สุเนตร ทองคำพงษ์. (2569). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 763-782.

Kanokkan Makerd and Sunate Tongkumpong. (2026). Development Approaches For Performance Enhancement Based On The Criteria And Procedures For The Promotion Of Teachers And Educational Personnel Teacher Position W 9/2564 Within The Lum Nam Wang School Network, Under The Secondary Educational Service Area Office Tak. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 763-782.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหา 2) หาแนวทางพัฒนา และ 3) ประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 188 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้าน รวมเฉลี่ย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มี 10 แนวทาง

3. ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก พบว่า ด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะครู, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to: (1) study the current conditions and problems; (2) identify development approaches; and (3) evaluate the development approaches for improving the performance based on the Criteria and Procedures for the Promotion of Teachers and Educational Personnel (Position: Teacher) under the Regulation W9/2564 within the Lum Nam Wang School Network, under the Secondary Educational Service Area Office Tak. The population and data sources comprised 188 teachers within the Lum Nam Wang School Network and 15 experts, totaling 203 participants in the academic year 2025. The research instruments were questionnaires and interview forms. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that

1. the overall and domain-specific performance in accordance with the Criteria and Procedures for the Promotion of Teachers and Educational Personnel (Position: Teacher) under Regulation W9/2564 within the Lum Nam Wang School Network was at a moderate level.

2. the development approaches consisted of 30 approaches across three domains, including 10 approaches for learning management, 10 approaches for supporting and promoting learning management, and 10 approaches for self-development and professional development.

3. The evaluation results of the performance development guidelines, following the criteria and methods for assessing the position and academic standing of teachers and educational personnel (OTEPC Regulation No. 9/2021) for the teacher position within the Lum Nam Wang School Consortium, Secondary Educational Service Area Office Tak, revealed that both feasibility and utility overall and in each individual aspect were at a high level.

Keyword: Guidelines for the development, Evaluation of teacher positions and qualifications, Teachers and educational personnel

บทนำ

การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทาง การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและการแต่งตั้ง และกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการปรับหลักเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะใหม่ต้องส่งผลไปถึงผู้เรียน มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพมากกว่าการจัดทำผลงานวิชาการ มีการบูรณาการการทำงานที่เชื่อมโยงกัน โดยมีการประเมินที่ไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อนและเป็นธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครู ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว 9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ภายใต้กรอบแนวคิดสำคัญคือ ครูต้อง มีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามมาตรฐานตำแหนงและวิทยฐานะ เนื่องจาก คุณภาพการศึกษา มีจุดเริ่มต้นจากห้องเรียน หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว กำหนดขึ้นเพื่อให้การประเมิน วิทยฐานะของครู มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน และสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564 : 1-3)

จากความสำคัญดังกล่าว จึงมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยให้สถานศึกษาในสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบปัญหาและอุปสรรคด้านการประเมินข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) เพื่อพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน ในแต่ละวิทยฐานะแตกต่างกัน และครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการและแนวทางการประเมินตามตัวชี้วัดที่ยังขาดความชัดเจนในทางปฏิบัติ จึงทำให้รูปแบบการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละสถานศึกษาไม่เป็นไปใน

แนวทางเดียวกัน หรือการดำเนินงานในบางสถานศึกษาขัดกับแนวคิดของระบบการประเมินวิทยฐานะใหม่ รวมไปถึงแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะผ่านระบบ DPA จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเหมาะสม เป็นแนวทางให้ครูมีศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตามตำแหน่งและวิทยฐานะที่คาดหวัง และการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

3. เพื่อประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีแนวคิดทฤษฎี ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการจัดการอย่างมีระบบของผู้บริหาร โดยอาศัย

ความร่วมมือของบุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ เช่น งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (ธัญดา ยงยศยิ่ง, 2560) ภารกิจหลักครอบคลุมทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องมีการวางแผน การกำกับดูแล และการสร้างบรรยากาศที่เชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษาถือเป็นทั้งศาสตร์ที่ต้องใช้หลักเกณฑ์ทฤษฎี และเป็นศิลป์ที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้บริหารเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ภูมิพัฒน์ รักพรมงคล, 2564)

การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยมีขอบข่ายการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการรักษาวินัย (วาทิตยา ราชภักดี, 2561) ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการส่งเสริมขวัญกำลังใจ พัฒนาศักยภาพ และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข เป้าหมายสำคัญคือการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ศุภวรรณ รูปงาม, 2562)

การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง (วัชระ คณะทรง, 2565)กระบวนการพัฒนาเน้นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ทั้งนี้ การพัฒนาครูต้องครอบคลุมทั้งการพัฒนาด้วยตนเองและการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด โดยมุ่งเน้นภาระงานสอนควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานวิชาชีพ (ธงชัย คำปวง, 2561) สรุปขอบเขต 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ทันสมัย ตลอดจนมีการวัดและประเมินผลที่หลากหลายสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ การใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

(วัชระ คณะทรง, 2565)

2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นการนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยเน้นการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาคีเครือข่าย และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการทรัพยากรและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (วีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์, 2566)

3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ถือเป็นกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งความก้าวหน้าทางวิชาชีพนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด (นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล, 2560)

เนื่องจาก "ครู" คือหัวใจสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของครูเป็นสำคัญ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องจึงเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อให้ครูมีสมรรถนะที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี กระบวนการพัฒนาที่มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ และคุณธรรมวิชาชีพ ไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการสอนของครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเยาวชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดทั้งหมดนี้จึงนำมาสู่ความสำคัญในการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) การวิจัยประกอบด้วย 3 ระยะ ได้แก่

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการครู

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อวิเคราะห์แนวทาง

3. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการประเมินแนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มข้าราชการครู

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 188 คน ปีการศึกษา 2568 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก, 2568)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ระยะ ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 1 คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนตากพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 30 คน

แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1951; บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .899

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 2 คือ ผู้วิจัยศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมครบถ้วนของข้อความ ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำไปใช้สัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในระยะที่ 3 คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 188 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 188 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. แบบสอบถาม ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก จำนวน 30 คน จาก 6 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใช้สถิติดังนี้ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ระดับสภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง โดยรวมและรายด้าน

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะ	สภาพการปฏิบัติ		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการจัดการเรียนรู้	3.36	0.32	ปานกลาง
2	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	3.28	0.34	ปานกลาง
3	ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	3.37	0.39	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	**3.34**	**0.098**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมเฉลี่ย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (μ = 3.34 σ = 0.098) พิจารณารายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 (μ = 3.37 σ = 0.39) รองลงมาคือ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (μ = 3.36, σ = 0.32) และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (μ = 3.28 σ = 0.34) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มี 3 ด้าน 30 แนวทาง มีดังนี้

2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (active learning) และใช้แบบวัดผลหลายรูปแบบ

(งานโครงการ, สังเกตพฤติกรรม, แบบทดสอบ, ผลงานผู้เรียน) เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประสิทธิผล 2) ควรใช้การประเมินเพื่อการเรียนรู้ (formative assessment) อย่างสม่ำเสมอและบันทึกหลักฐานผลการเรียน/การพัฒนาของผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งของแฟ้มผลงาน (portfolio) ที่จะนำเสนอในการประเมินตาม ว.9/2564 3) ควรบูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 (การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ความร่วมมือ) เข้ากับสาระการเรียนรู้และกำหนดตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าชัดเจนสำหรับรอบการประเมิน 4) ควรนำแนวคิดการจัดชั้นแบบยืดหยุ่น (differentiated instruction) มาใช้ เพื่อรองรับความหลากหลายของผู้เรียนในพื้นที่สหวิทยาเขต (ความพร้อม ภาษา ทักษะ) 5) ควรส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอน (Digital Pedagogy / AR / VR / AI Tools / Google Classroom ฯลฯ) เพื่อขยายโอกาสเรียนรู้และเก็บข้อมูลผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นหลักฐานเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ 6) ควรวางแผนผลการเรียนรู้เป็นรายหน่วยและรายผู้เรียน (Learning outcomes) โดยเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดหลักสูตรและเป้าหมายของสหวิทยาเขต โดยระบุผลลัพธ์ที่วัดได้เป็นตัวชี้วัดประเมินตาม ว.9/2564 7) ควรออกแบบแผนการจัดการชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้แบบร่วมมือ (cooperative learning) ระหว่างโรงเรียนในสหวิทยาเขต เพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิผล 8) ควรใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Student Data Analytics) เพื่อออกแบบการสอนแบบรายบุคคล (Differentiated Instruction) 9)ควรใช้ระบบ นิเทศภายในเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring) และวง PLC อย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลการสอน และ 10) ควรส่งเสริม การทำวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นเครื่องมือพัฒนาการสอนจริง ไม่ใช่เพียงภาระงาน

2.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรจัดระบบนิเทศภายในสหวิทยาเขต (cluster supervision) แบบเชิงพัฒนามากกว่าตรวจสอบ นิเทศเชิงสร้างสรรค์ ให้ข้อเสนอแนะที่เปลี่ยนไปสู่การปฏิบัติได้จริง 2) ควรจัดตั้งกลุ่มร่วมปฏิบัติ (PLC/Professional Learning Community) ข้ามโรงเรียน เพื่อใช้เวลาแลกเปลี่ยนแผนการสอน ชุดกิจกรรม และชี้วัดความสำเร็จ บันทึกการร่วมมือเป็นหลักฐานสำหรับการประเมิน 3) ควรสนับสนุนทรัพยากรการสอนร่วม (สื่อ เอกสาร แผนการสอน ตัวอย่าง Rubric) ผ่านคลังความรู้ของสหวิทยาเขต เพื่อให้ครูลดภาระการจัดทำซ้ำและมีมาตรฐานร่วม 4) ควรสร้างระบบพี่เลี้ยง (mentoring) ภายในสหวิทยาเขต โดยครูชำนาญการให้คำปรึกษาแก่ครูรุ่นใหม่และครูที่อยู่ระหว่างการเลื่อนวิทยฐานะ 5) ควรจัดตารางอบรม/เวิร์กช็อประยะสั้นที่ตอบโจทย์ตรงตาม

ช่องว่างทักษะที่พบจากการนิเทศ เช่น การออกแบบแบบประเมิน การใช้ข้อมูลผลการเรียนเพื่อปรับการสอน 6) ควรจัดชั่วโมงวิชาชีพร่วม (collaborative planning time) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูมีเวลาเตรียมบทเรียน-ออกแบบการประเมิน-สะสมหลักฐานสำหรับแฟ้มผลงาน 7) ควรสร้างกลไกติดตามผลการประยุกต์ใช้ (follow-up) หลังอบรม/นิเทศ เช่น เก็บตัวอย่างชิ้นเรียนจริง รายงานสั้น ผลกระทบต่อผู้เรียน เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน 8) ควรพัฒนาระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบครบวงจร (Whole School / e-Care System) และมีการบันทึกหลักฐานรายกรณี 9) ควรสร้าง เครือข่ายผู้ปกครอง–ครูออนไลน์ หรือจัดประชุมเชิงพัฒนา (Collaborative Parent Conference) และ10) ควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการติดตามและรายงานผล เช่น Google Form, OBEC Data Center

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มี 10 แนวทาง ได้แก่ 1) ควรกำหนดแผนพัฒนาตนเอง (Individual Professional Development Plan : IPDP) ที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับเป้าหมายการสอนและหลักฐานที่ต้องเก็บตาม ว.9/2564 (กำหนดผลลัพธ์เป็นตัวชี้วัด) 2) ควรส่งเสริมการทำวิจัยในห้องเรียน (Classroom Action Research) หรือพัฒนานวัตกรรมการสอน พร้อมนำผลงานเผยแพร่ในระดับสหวิทยาเขต/เขต เพื่อเป็นผลงานวิชาชีพ 3) ควรจัดระบบสะสมหน่วยพัฒนาตนเองที่ได้รับการรับรอง (CPD credits) ภายในสหวิทยาเขต เพื่อเชื่อมโยงกับการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ 4) ควรสนับสนุนการสร้างผลงานเชิงวิชาชีพ (สื่อการสอน คู่มือ กรณีศึกษา) และเผยแพร่ร่วมกันในคลังเอกสารของสหวิทยาเขตเป็นหลักฐานที่จับต้องได้ 5) ควรส่งเสริมการสะท้อนการสอนเป็นรอบ (self- and peer-reflection) และให้ครูบันทึกผลการสะท้อนเป็นสมุดบันทึกพัฒนาการ/วารสารวิชาชีพเพื่อใช้ประกอบแฟ้มผลงาน 6) ควรมีการให้ข้อเสนอแนะแบบมีโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ (structured feedback) และใช้ feedback นั้นเป็นแผนพัฒนารอบต่อไป (เก็บเป็นบันทึกการพัฒนา) 7) ควรให้โอกาสครูเข้าร่วมการประชุมวิชาการ/อบรมที่มีการออกใบรับรอง และเก็บหลักฐานการเรียนรู้ (certificate, reflection, portfolio evidence) สำหรับการประเมิน 8) ควรส่งเสริม การเรียนรู้ผ่าน PLC และให้มีการบันทึก Reflection Report หรือ Logbook 9) ควรส่งเสริมการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวิชาชีพ (English for Teaching/Academic Purposes) ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 10) ควรใช้ ระบบออนไลน์หรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล เช่น OBEC Learning Platform, Thai MOOC

3. การประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสห

วิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง ด้านความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยรวมและรายด้าน

การประเมิน	ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.46	0.34	มาก	4.44	0.34	มาก
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.47	0.37	มาก	4.38	0.22	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	4.37	0.35	มาก	4.41	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	4.43	0.31	มาก	4.41	0.26	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีดังนี้

ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก โดยรวมและรายด้าน รวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.43, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่า ดังนี้ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$= 4.47, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.46, S.D. = 0.34) ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$= 4.37, S.D. = 0.35) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก รวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.41, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ พบว่า ดังนี้ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.44, S.D. = 0.34) รองลงมาคือ ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.41, S.D. = 0.43) ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$= 4.38, S.D. = 0.22 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพการปฏิบัติงานของครูตาม ว9/2564 อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นผลจากภาระงานของครูที่หลากหลาย ทั้งงานสอน งานพัสดุ งานธุรการ และงานระบบประกันคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาพัฒนาการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งบางสถานศึกษาอาจยังไม่มีกลไกนิเทศและสนับสนุนครูอย่างเป็นระบบ จึงทำให้ภาพรวมการปฏิบัติงานไม่สูงเท่าที่ควร สอดคล้องกับทฤษฎีวงจร PDCA ของสุธาสินี โพธิจันทร์ (2562: 16) ที่อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อโรงเรียนยังมีข้อจำกัดในการดำเนินวงจร PDCA ได้ไม่ครบถ้วน ก็ส่งผลให้คุณภาพการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องแนวคิดหลักการบริหารงานบุคคลของเถลิงเกียรติ ไวกยี (2562: 13) ที่ระบุว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการพัฒนาบุคลากร หากระบบพัฒนาครูยังไม่เข้มแข็ง ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่สูง

มาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ คมสรรค์ ศัตรูพ่าย และคณะ (2564: 153-162) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการบริหารในสถานศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ บรรยากาศองค์กร และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หากบริบทโรงเรียนยังมีข้อจำกัดในปัจจัยดังกล่าว คุณภาพการปฏิบัติงานของครูจะอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก มี 3 ด้าน 30 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสหวิทยาเขตยังมีข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ทางวิชาชีพ เช่น การวิจัยในชั้นเรียน การประเมิน การออกแบบการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นต้องมีแนวทางที่ช่วยเพิ่มคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในเชิงปฏิบัติ เช่น การใช้ Active Learning และ PLC รวมถึงระบบนิเทศที่ช่วยกำกับดูแลและพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้แนวทางพัฒนาที่เสนอมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่พบจริงในพื้นที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิ่ง (Deming) อ้างถึงใน สุขสันต์ สุขสงคราม (2564: 29) ที่กล่าวว่า การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมี “การวางแผน–ปฏิบัติ–ตรวจสอบ–ปรับปรุง (PDCA)” อย่างต่อเนื่อง แนวทางพัฒนาที่เสนอ เช่น การประเมินเพื่อการเรียนรู้ การสะท้อนผลใน PLC และการวิจัยในชั้นเรียน ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของวงจร PDCA จึงสอดคล้องกับหลักการทางทฤษฎีอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรมพร ทิพย์พรม (2563: 78–79) ที่ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา” พบว่า การใช้วิธีสอนที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยี การวัดประเมินที่เหมาะสม และการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นปัจจัยที่ทำให้ผลการจัดการเรียนรู้ของครูอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิ่งฉัตร ไชยริปู (2565 : 108-109) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง โดยสรุปได้ว่า การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นกระบวนการหนึ่งที่การสะท้อนความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และความรับผิดชอบของ ครูผู้สอนที่มีต่อผู้เรียน รวมถึงผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้รับบริหารทางการศึกษาจากหน่วยงานการศึกษา

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ และ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางที่นำเสนอในงานวิจัยนี้ ถูกออกแบบให้ตอบโจทย์ปัญหาในบริบทของสหวิทยาเขตลุ่มน้ำวังอย่างแท้จริง โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งครูในพื้นที่มีความต้องการสูง เช่น การนิเทศภายในเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring), ระบบ PLC ข้ามโรงเรียน, ระบบข้อมูลสารสนเทศ และการอบรมพัฒนาทักษะ ทำให้แนวทางดังกล่าวได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด ส่วนแนวทางด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ แม้เหมาะสม แต่ครูอาจยังรู้สึกว่าการปฏิบัติต้องใช้เวลาและความต่อเนื่อง จึงทำให้ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสองด้านแรกเล็กน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2550: 29) ที่กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วย “ระบบนิเทศที่ดี ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือของทุกฝ่าย”แนวทางทั้งด้านนิเทศ, PLC, คลังสื่อกลาง, และระบบข้อมูลที่เสนอในงานวิจัยนี้ ล้วนสะท้อนหลักการดังกล่าวอย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรมพร ทิพย์พรม (2563: 78–79) ที่ศึกษาปัจจัยพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ พบว่า การนิเทศ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ระบบข้อมูล การทำงานร่วมกันแบบ PLC และการมีเครื่องมือพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม ทำให้แนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนที่ผู้ตอบประเมินว่ามีความเหมาะสมสูงที่สุดในงานวิจัยนี้

ความเป็นประโยชน์ของแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 รวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางด้านการจัดการเรียนรู้หลายข้อสามารถนำไปใช้ได้ทันที เช่น การใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน การออกแบบ Active Learning การวางแผนผลลัพธ์การเรียนรู้ และการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งครูในพื้นที่มีพื้นฐานและมีบริบทที่เอื้อต่อการนำไปใช้จริง ส่วนด้านพัฒนาตนเองและวิชาชีพ แม้มีความเป็นไปได้มาก แต่ต้องอาศัยระบบสนับสนุน เช่น CPD, การอบรม, และการทำงานร่วมกันใน PLC จึงทำให้คะแนนความเป็นไปได้รองลงมา สำหรับด้านส่งเสริมและสนับสนุน แม้เหมาะสมมาก แต่ต้องอาศัยการทำงานระดับสหวิทยาเขตและผู้บริหารหลายฝ่าย เช่น การจัด PLC ข้ามโรงเรียน การสร้างคลังข้อมูล หรือระบบนิเทศ

รูปแบบใหม่ จึงทำให้คะแนนด้านความเป็นไปได้ต่ำที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิ่ง (Deming) อ้างถึงใน สุขสันต์ สุขสงคราม, 2564: 29) ที่เน้นว่าการพัฒนาคุณภาพต้องตั้งอยู่บนฐาน “กระบวนการที่ปฏิบัติได้จริง (Practical Process)” และต้องมีการตรวจสอบ–ปรับปรุงอย่างเป็นระบบ แนวทางที่ครูสามารถทำเองได้ เช่น Active Learning, Learning Outcomes, PLC และ Student Data Analytics จึงได้รับการประเมินว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคลิตร ภูผิวผัน (2562: 78–79) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา พบว่า ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาจะสูงเมื่อแนวทางนั้น “สามารถดำเนินได้ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่จริง มีระบบข้อมูลรองรับ และมีผู้บริหารสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งสอดคล้องอย่างยิ่งกับผลการประเมินในงานวิจัยนี้ ที่พบว่าแนวทางด้านการจัดการเรียนรู้มีความเป็นไปได้สูง เพราะครูสามารถทำได้เองภายในชั้นเรียน ส่วนด้านสนับสนุนซึ่งต้องพึ่งพาโครงสร้างและระบบ จึงมีความเป็นไปได้รองลงมา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู ว9/2564 ทั้ง 3 ด้าน มี 30 แนวทาง และมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจับมีข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ และมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ **ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้** ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย** ดังนี้ 1.1 ควรกำหนดนโยบายพัฒนา “ระบบนิเทศภายในเชิงพัฒนา (Coaching & Mentoring)” ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสหวิทยาเขต 1.2 ควรพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศกลาง (Data Center) ที่เชื่อมโยงข้อมูลผู้เรียน ครู ผลการเรียน และพอร์ตโฟลิโอของครู เพื่อตอบโจทย์เกณฑ์ ว9/2564 1.3 ควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับการสร้างนวัตกรรมสื่อดิจิทัลและการอบรมเชิงทักษะ เช่น Active Learning, DI, Data Analytics **2. ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา** ดังนี้ 2.1 ควรวางระบบนิเทศ และ PLC ภายในสถานศึกษาให้เข้มแข็ง โดยกำหนดการพบปะ สะท้อนผล ครูอย่างต่อเนื่อง 2.2 ควรจัดคลังสื่อและคลังแผนการสอนออนไลน์ของโรงเรียน เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางของครู 2.3 ควรสนับสนุนการใช้ Student Data Analytics และการออกแบบ DI เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน **3. ข้อเสนอแนะระดับบุคคล (ครู/ผู้ปฏิบัติงาน)** ดังนี้ 3.1 ควรพัฒนาทักษะ การจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และ

การออกแบบเครื่องมือประเมิน ให้หลากหลาย 3.2 ควรจัดกิจกรรมโดยเน้นการเข้าร่วม PLC อย่างสม่ำเสมอ และมีการทำ Reflection หลังสอน 3.3 ควรส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผลงานนวัตกรรม/วิจัยในชั้นเรียน อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง และ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** มีดังนี้ 1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึก (Qualitative) ของการดำเนินการนิเทศภายในสหวิทยาเขต เพื่อหาโมเดลการนิเทศที่เหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ 2) ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อพัฒนาแนวทางสนับสนุนให้เกิดผลงานจริง 3) ควรศึกษารูปแบบ PLC ที่มีประสิทธิผลสูงในสหวิทยาเขต เช่น PLC ข้ามโรงเรียน, PLC วิชาชีพเดียวกัน 4) ควรพัฒนาโมเดลระบบสนับสนุนดิจิทัลสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะ (Digital Portfolio/Evidence Tracking System)

เอกสารอ้างอิง

กิ่งฉัตร ไชยริปู และคณะ. (2565). ระบบการประเมินวิทยฐานะครูกับผลลัพธ์ผู้เรียนในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 18(2), 25.

คมสรรค์ ศัตรูพ่าย และคณะ (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา,* 18(81), 30.

เถลิงเกียรติ ไวกยี. (2562). แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. ใน *สาระนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ธีรชัย เปล่งชัย และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2566). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน *ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสวนสุนันทา.

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

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

ปรมพร ทิพย์พรม. (2563). ปัจจัยความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์,* 10(1), 109-119.

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล (2564). รูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 9(1), (2568) 333.

วัชระ คณะทรง. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วาทิตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก (2568). *ข้อมูลฝ่ายบุคคล (2568).* ตาก: สำนักงาน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *กรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.* เรียกใช้เมื่อ 4 พฤษภาคม 2567 จาก http://circular.otepc.go.th/files/v3 - 64.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร*

ทางการศึกษา ตำแหน่งครู. เรียกใช้เมื่อ 4 พฤษภาคม 2567. จาก https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/03_PV1/1Mv9- 2564.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

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

สุขสันต์ สุขสงคราม. (2564). *แนวคิดการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA) กับการบริหารแบบพระพุทธศาสนา.* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

สุธาสินี โพธิจันทร์. (2562). *PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

อังคลิตร ภูผิวผัน. (2562). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.* อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11*

PERSONNEL COMPETENCIES IN PERFORMING DUTIES AT EDUCATIONAL INSTITUTIONS NETWORK FOR PROMOTING THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT, SPECIAL EDUCATION CENTER, EDUCATIONAL AREA 11

ณรงค์ฤทธิ์ เนาวิรัตน์[1], สมัคร ไวยขุนทด[2] และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม[3]

Narongrit Naowirat[1], Samak Waikhuntod[2] and Suvijuk Mansaraneeyatham[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: narongrit2529@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 8 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง 3)

Citation:

* ณรงค์ฤทธิ์ เนาวิรัตน์, สมัคร ไวยขุนทด และ สุวิจักขณ์ มั่นสารนียธรรม. (2569). สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 783-799.

Narongrit Naowirat, Samak Waikhuntod and Suvijuk Mansaraneeyatham. (2026). Personnel Competencies In Performing Duties At Educational Institutions Network For Promoting The Efficiency Of Educational Management, Special Education Center, Educational Area 11.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 783-799.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ศึกษาแนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน และด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

คำสำคัญ: สมรรถนะ, บุคลากร, เครือข่าย

Abstract

This research aims to 1) study the competencies of personnel in performing duties at educational institutions within the network promoting the efficiency of educational management in Special Education Centers, Educational Service Area 11, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding the competencies of personnel in performing duties at educational institutions within the network promoting the efficiency of educational management in Special

Education Centers, Educational Service Area 11, classified by educational level, work experience, and position. 3) To study the competency guidelines of personnel in performing duties at educational institutions in the network for promoting the efficiency of educational management in special education centers in Educational Service Area 11. The sample group used in this research consisted of 200 school administrators and teachers. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.80 and 1.00. The reliability coefficient was 0.81, and a structured interview questionnaire was used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

1. The overall competence of personnel in performing their duties at educational institutions within the network promoting the efficiency of educational management in the Special Education Center, Educational Service Area 11, was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the performance of personnel in educational institutions within the network for enhancing educational management efficiency in Special Education Centers, Educational Service Area 11, categorized by educational level and position, showed no overall difference. However, when categorized by work experience, a statistically significant difference was found at the .05 level overall.

3. The guidelines for personnel competencies in performing duties at educational institutions within the network to enhance the efficiency of educational management, Special Education Center, Educational Area 11, consist of: competencies in specialized learning management; competencies in instructional technology and learning materials; competencies in network and community coordination; and competencies in research and innovation.

Keywords: Competency, Personnel, Network

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ให้ความสำคัญกับการศึกษาในฐานะสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยมาตรา 54 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า “เด็กและเยาวชนทุกคนมีสิทธิได้รับการศึกษาเป็นเวลาต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และต้องจัดให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน” (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) หลักการนี้ไม่เพียงแต่ยืนยันสิทธิด้านจำนวนปีการศึกษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณภาพการเรียนการสอน โครงสร้างหลักสูตร บุคลากรด้านการศึกษา และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเด็กและเยาวชนที่มีความต้องการพิเศษ การคุ้มครองสิทธิและการรับรองความเท่าเทียมดังกล่าว สะท้อนแนวคิดศูนย์รวมความเป็นธรรม (Equity) ที่รัฐต้องจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และมาตรการพิเศษในการรองรับการเรียนรู้ของผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสหรือผู้มีภูมิลำเนาในพื้นที่ห่างไกล เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน เมื่อพิจารณาถึงเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาพิเศษ รัฐธรรมนูญฉบับนี้จึงเป็นฐานทางกฎหมายชั้นต้นที่หนุนเสริมและสร้างแรงผลักดันให้เกิดการจัดตั้งหน่วยงานและกลุ่มเครือข่ายที่รับผิดชอบด้านการศึกษาพิเศษโดยตรง เพื่อให้การบริหารงานบุคคล การจัดสรรทรัพยากร และรูปแบบการเรียนการสอนมีโครงสร้างรองรับอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ในการสร้างความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดกรอบการบริหารและจัดการระบบการศึกษาทุกประเภทในประเทศไทย โดยเฉพาะมาตรา 6 ซึ่งระบุภารกิจของรัฐในการจัดให้มีระบบการศึกษาตลอดชีวิตและเปิดโอกาสให้บุคคลทุกกลุ่มเข้าถึงการศึกษาได้อย่างเสมอภาค ไม่เว้นแม้แต่ผู้มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้การศึกษาพิเศษเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาแห่งชาติ โดยให้หน่วยงานภาครัฐทั้งกลางและท้องถิ่นรับผิดชอบในการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการพิเศษของผู้เรียน อีกทั้งยังเน้น

การบูรณาการระหว่างภาคีเครือข่าย ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน องค์กรพัฒนาเอกชน และสถานศึกษา เพื่อร่วมกันพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างครบวงจร พระราชบัญญัติฉบับนี้ยังกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาพิเศษ การพัฒนาครูและบุคลากร การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ ปูทางให้เกิดการจัดการศึกษาที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ส่งผลให้เกิดการจัดตั้ง “สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ” เพื่อประสานงานและส่งเสริมการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างเป็นระบบ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2559 ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีภารกิจหลักในการกำหนดนโยบาย วางแผน และประสานงานการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา หรือสื่อความหมาย รวมทั้งผู้ที่มีความต้องการพิเศษด้านพฤติกรรม ก่อนการก่อตั้ง สศศ. การดำเนินงานด้านการศึกษาพิเศษกระจัดกระจายอยู่ภายใต้หน่วยงานหลายแห่ง ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ บุคลากร และงบประมาณไม่สอดคล้องกัน การรวมกลุ่มภารกิจดังกล่าวภายใต้สำนักเดียวจึงช่วยเสริมสร้างความชัดเจนในการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ร่วมมือกับกรมการศึกษาตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาพิเศษให้เป็นสากล สศศ. ทำหน้าที่สำคัญทั้งการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะ การผลิตสื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ การอบรมและพัฒนาวิชาชีพครูบุคลากรการศึกษาพิเศษ รวมถึงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาพิเศษทั่วประเทศ ขณะเดียวกันยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางข้อมูลวิจัยด้านการศึกษาพิเศษเพื่อสนับสนุนนโยบายสาธารณะ การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบุคคลจึงอยู่บนพื้นฐานของหลักฐานเชิงประจักษ์และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน (สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

เครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัดในภาคกลางตอนล่าง ซึ่งมีลักษณะทางภูมิศาสตร์ผสมผสานระหว่างพื้นที่ราบลุ่มและภูเขา ผู้เรียนในเครือข่าย 11 มีความหลากหลาย ทั้งทางกายภาพ สติปัญญา การได้ยิน การมองเห็น และพฤติกรรม บางศูนย์ต้องรองรับผู้เรียนจากพื้นที่ห่างไกล ทำให้เกิดความท้าทายในด้านการจัดส่งบุคลากร การฝึกอบรม การจัดสื่อ และการประสานงานกับชุมชนท้องถิ่น เครือข่ายจึงพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโครงสร้างการบริหารและกรอบสมรรถนะจะถูกวางไว้เป็นอย่างดี แต่ในสภาวการณ์ปัจจุบันที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการ

เปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption) สมรรถนะบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยเฉพาะในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษเครือข่ายที่ 11 ยังคงเผชิญกับสภาพปัญหาที่วิกฤตหลายประการ ปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือ ช่องว่างทางสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ และสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ซึ่งพบว่าบุคลากรจำนวนมากยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีช่วยสอน (Assistive Technology) และนวัตกรรมสมัยใหม่ในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความบกพร่องที่ซับซ้อนของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่อง “การพัฒนาที่ไม่ตรงจุด” เนื่องจากรูปแบบการอบรมในอดีตมักเป็นแบบรวมศูนย์ ไม่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่และความหลากหลายของประเภทความพิการในแต่ละจังหวัด ประกอบกับภาระงานที่หนักเกินขีดความสามารถ (Workload) ส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองเชิงลึก นำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงานและอัตราการโยกย้ายบุคลากรที่สูงขึ้น หากไม่มีการเร่งพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ย่อมส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อทุกภาคส่วนในมิติของผู้เรียน (สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2567)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เพื่อ สำรวจความต้องการและสมรรถนะที่แท้จริงของบุคลากรในเครือข่ายที่ 11 วิเคราะห์รูปแบบการสรรหา ฝึกอบรม พัฒนา และประเมินผลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ช่วยสนับสนุนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรของเครือข่ายที่ 11 ตลอดจนเป็นต้นแบบการบริหารงานบุคคลในเครือข่ายอื่น ๆ ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาแนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากร สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดสมรรถนะได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดย David McClelland ซึ่งเสนอว่า การประเมินบุคลากรควรพิจารณาจากสมรรถนะที่แท้จริงในการทำงาน มากกว่าการวัดเพียงสติปัญญาหรือวุฒิการศึกษา (McClelland, 1973) ต่อมา Richard Boyatzis ได้ขยายแนวคิดสมรรถนะ โดยระบุว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ของบุคลากร (Boyatzis, 1982)

2. องค์ประกอบของสมรรถนะบุคลากรในสถานศึกษา สมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาโดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้ด้านวิชาการ ความรู้ด้านการจัดการศึกษาเฉพาะทาง (เช่น การศึกษาพิเศษ) 2. ด้านทักษะ (Skills) ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม 3. ด้านคุณลักษณะ (Attributes) เจตคติที่ดีต่อผู้เรียน ความรับผิดชอบและจริยธรรมวิชาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ระบุว่า บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะทั้งด้านวิชาชีพและด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. สมรรถนะบุคลากรในบริบทการศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษาพิเศษมีลักษณะเฉพาะเนื่องจากต้องดูแลผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะเฉพาะ เช่น ความรู้ด้านการศึกษาพิเศษ ทักษะการวิเคราะห์และจัดทำแผนการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ความสามารถในการดูแลและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน ตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ (2562) บุคลากรด้านการศึกษาพิเศษต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม

4. การบริหารสมรรถนะบุคลากร (Competency-Based Management) การบริหารสมรรถนะเป็นกระบวนการที่ใช้สมรรถนะเป็นฐานในการพัฒนาและประเมินบุคลากร โดยประกอบด้วย การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แนวคิดนี้ช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการขององค์กร และสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษา (Boyatzis, 1982)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สมรรถนะบุคลากรโดยรวมมักอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีความแตกต่างระหว่างด้านที่มักต้องพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การฝึกอบรมและพัฒนา ประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยในบริบทการศึกษาพิเศษยังพบว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเฉพาะด้าน จะมีประสิทธิภาพในการดูแลผู้เรียนสูงขึ้น การทำงานแบบเครือข่าย (Network) ช่วยเพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษา ในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 444 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของสถานศึกษาในเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 200 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในการบริหารงานบุคคล จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่ง ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพศูนย์การศึกษาพิเศษ เครือข่ายที่ 11 สังกัด สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน รองลงมา คือ ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง และด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง 2) ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน 4) ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน รองลงมาคือ ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง

ทั้งนี้อาจเนื่องจากบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานสาธารณสุข และภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด บุคลากรจึงมีความคุ้นเคยและมีทักษะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชนในระดับสูง ขณะเดียวกันนโยบายด้านการส่งเสริมการทำวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ส่งผลให้สมรรถนะด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทางมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความพิการต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะด้านเทคนิคการสอนเฉพาะบุคคล และประสบการณ์ในการปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรในศูนย์การศึกษาพิเศษได้รับการพัฒนาวิชาชีพผ่านการอบรม การนิเทศ และการทำงานร่วมกันในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดมาตรฐานการปฏิบัติงานและแนวคิดในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน แม้จะมีพื้นฐานทางการศึกษาที่แตกต่างกันก็ตาม

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง และด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีโอกาสสะสมความรู้ ทักษะ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รวมถึงมีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีช่วยสอนมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

2.3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือมีบทบาทเชิงนโยบาย มีโอกาสเข้าร่วมการอบรม การประชุมทางวิชาการ และการผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมมากกว่าบุคลากรสายปฏิบัติการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฏฐา เครือวิเสน และปณตนนท์ เถียรประภากุล (2568) ที่พบว่า บทบาทหน้าที่

และตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11

3.1 ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ได้แก่ 1) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) อย่างเป็นระบบ 2) ส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลการประเมินผู้เรียนรายบุคคลในการออกแบบการสอน 3) พัฒนาทักษะการวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เพื่อปรับกิจกรรมให้เหมาะกับผู้เรียนแต่ละประเภทความพิการ 4) สนับสนุนการใช้กลยุทธ์การสอนเฉพาะทางที่หลากหลายและยืดหยุ่น 5) จัดให้มีครูพี่เลี้ยงหรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ด้านการศึกษาพิเศษ 6) แลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนรู้ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่าย 7) ประเมินและสะท้อนผลการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปปรับปรุงการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ความจำเป็นในการยกระดับความสามารถของบุคลากรในการออกแบบและจัดการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ทั้งการจัดทำแผน IEP การใช้ข้อมูลการประเมินผู้เรียนรายบุคคล และการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในเครือข่าย การจัดการเรียนรู้เฉพาะทางเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาพิเศษ และต้องอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

3.2 ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ 1) จัดอบรมการใช้เทคโนโลยีช่วยสอนให้เหมาะสมกับความพิการแต่ละประเภท 2) ส่งเสริมการคัดเลือกและใช้สื่อดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 3) พัฒนาทักษะการสร้างและปรับสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร 4) จัดระบบสนับสนุนด้านการบำรุงรักษาและการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง 5) บูรณาการเทคโนโลยีช่วยสอนเข้ากับแผนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ 6) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการติดตามและประเมินพัฒนาการผู้เรียน 7) สร้างคลังสื่อและนวัตกรรมด้าน

เทคโนโลยีช่วยสอนร่วมกันในเครือข่ายทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเทคโนโลยีช่วยสอนสามารถลดข้อจำกัดของผู้เรียนและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานงานกับผู้ปกครองอย่างเป็นระบบ 2) สร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นในการสนับสนุนผู้เรียน 3) ส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง 4) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างศูนย์การศึกษาพิเศษในเครือข่าย 5) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 6) พัฒนาทักษะการบริหารความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7) สร้างระบบเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืนในระดับเขตพื้นที่และภูมิภาคทั้งนี้อาจเนื่องจาก การดูแลและพัฒนาผู้เรียนที่มีความพิการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน

3.4 ด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 มีแนวทางการพัฒนาด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยในชั้นเรียนและวิจัยเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาทักษะการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการทำงาน 3) สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน 4) จัดเวทีนำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมภายในเครือข่าย 5) ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้จริงในการจัดการเรียนการสอน 6) สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรมในระดับเขตพื้นที่ 7) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องในองค์กรทั้งนี้อาจเนื่องจาก การวิจัยช่วยให้บุคลากรสามารถแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา ปรีชาญาณ (2567) และ Chen (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้และการวิจัยในองค์กรช่วยเสริมสร้างสมรรถนะและความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. สมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานสถานศึกษา เครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 11 ประกอบด้วย ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ด้านสมรรถนะด้านเทคโนโลยีช่วยสอนและสื่อการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะด้านการประสานงานเครือข่ายและชุมชน และด้านสมรรถนะด้านการวิจัยและนวัตกรรม **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษและเครือข่าย 2. ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เฉพาะทาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยจัดอบรมเชิงลึกและสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงหรือ PLC อย่างต่อเนื่อง 3. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และการสนับสนุนทางวิชาการ เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษในภาพรวมกับการพัฒนากำลังคนของประเทศในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *นโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

นัฏฐา เครือวิเสน และปณตนนท์ เถียรประภากุล. (2568). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 8. *วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษาพิเศษ,* 14(1), 45–60.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก* (19 สิงหาคม 2552).

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก* (6 เมษายน 2560).

วงษ์สุฤทธิ์ ณัฏฐพงศ์ และสัพโส ณัฏฐพล. (2568). นวัตกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัลฝ่าวิกฤตความเปลี่ยนแปลง. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ,* 14(1), 112–128.

สมคิด บางโม. (2561). *การบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สพฐ.

สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2567). *สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568 จาก http://special.obec.go.th/

David McClelland. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence.* American Psychologist.

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

Richard Boyatzis. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance.* New York: Wiley.

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

THE DEVELOPMENT OF STRATEGIC LEADERSHIP ENHANCEMENT PROGRAM FOR SCHOOL ADMINISTRATORS AT THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE BURIRAM

ธิติสรรค์ บูชาทิพย์[1] และ ประสาท เนืองเฉลิม[2]

Thitisan Buchathip[1] and Prasart Nuangchalerm[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

[1-2]Faculty of Education Mahasarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: prasart.n@msu.ac.th

วันที่รับบทความ : 18 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 มีนาคม 2569

Received 18 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 30 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ และ 2) สร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 22 คน และครูผู้สอน 325 คน รวมทั้งสิ้น 347 คน ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง

Citation:

* ธิติสรรค์ บูชาทิพย์ และ ประสาท เนืองเฉลิม. (2569). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 800-817.

Thitisan Buchathip and Prasart Nuangchalerm. (2026). The Development Of Strategic Leadership Enhancement Program For School Administrators At The Secondary Education Service Area Office Buriram. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 800-817.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

0.717 - 0.919 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 และสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.677 - 0.925 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988 ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินโปรแกรมฯ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และและดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะของผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่าองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ 1) ทัศนะเชิงปฏิรูป 2) การเรียนรู้และเปิดกว้างทางความคิด 3) ความคิดเชิงระบบ 4) คุณธรรมและจริยธรรม 5) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต 6) มนุษยสัมพันธ์ 7) ความคิดยืดหยุ่น 8) กล้าตัดสินใจ ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิด 70:20:10 ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การคิดเชิงกลยุทธ์ (วิสัยทัศน์เชิงอนาคตและความคิดเชิงระบบ) โมดูลที่ 2 การนำการเปลี่ยนแปลง (ทัศนะเชิงปฏิรูป การกล้าตัดสินใจ ความคิดยืดหยุ่น และการเรียนรู้และเปิดกว้าง) และโมดูลที่ 3 จริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์ (คุณธรรมจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์) ผลการประเมินพบว่า โปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, โปรแกรมพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current state, desirable state, and priority needs of strategic leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Buriram, and 2) to develop and evaluate a strategic leadership enhancement program for the school administrators. The sample consisted of 347 participants, including 22 school administrators and 325 teachers. The research was conducted in two phases: Phase 1 involved studying the current and desirable states using a 5-point Likert scale questionnaire. The instrument yielded an Index of Item-Objective Congruence of 1.00. For the current state, the item discrimination ranged from

0.717 to 0.919 with a reliability of 0.989. For the desirable state, the item discrimination ranged from 0.677 to 0.925 with a reliability of 0.988. Phase 2 focused on developing and evaluating the program using suitability and feasibility assessment forms. Statistics used for data analysis included Mean, Standard Deviation, and Modified Priority Needs Index.

The research findings were as follows

1. The current state of strategic leadership was overall at a high level, while the desirable state was at the highest level. The priority needs analysis revealed that the components with the highest priority needs were: 1) Reformative Perspective, 2) Learning and Open-mindedness, 3) Systems Thinking, 4) Morality and Ethics, 5) Future Vision, 6) Human Relations, 7) Flexibility, and 8) Decisiveness, respectively, and Modified Priority Needs Index.

2. The Strategic Leadership Enhancement Program was developed based on the 70:20:10 framework, consisting of 3 modules: Module 1: Strategic Thinking (Future Vision and Systems Thinking); Module 2: Leading Change (Reformative Perspective, Decisiveness, Flexibility, and Learning and Open-mindedness); and Module 3: Ethics and Human Relations (Morality, Ethics, and Human Relations). The evaluation results showed that the program's suitability was at the highest level and its feasibility for implementation was also at the highest level.

Keywords: Strategic Leadership, Enhancement Program, School Administrators

บทนำ

โลกก้าวเข้าสู่ยุคสารสนเทศไร้พรมแดน พลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อโครงสร้างทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้ทุกประเทศจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะในภาคการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) จึงได้กำหนดทิศทางมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน เสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อสร้างโอกาสให้แก่เยาวชนในการเข้าถึงการศึกษาที่มี

คุณภาพอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาของไทยในห้วงเวลาที่ผ่านมายังคงเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและประเด็นท้าทายด้านคุณภาพ โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสะท้อนประจักษ์ชัดจากผลการประเมินนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA 2022) ที่พบว่าคะแนนเฉลี่ยในด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และการอ่านของนักเรียนไทยอยู่ในระดับต่ำที่สุดในรอบสองทศวรรษ อีกทั้งนักเรียนส่วนใหญ่ยังมีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานขั้นพื้นฐาน สถานการณ์ดังกล่าวเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนถึงจุดอ่อนในการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจึงถือเป็นวาระเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายในโลกยุคใหม่

กลไกสำคัญที่มีบทบาทโดยตรงต่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำระดับองค์กรที่มีหน้าที่กำหนดทิศทางและบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านจึงจำเป็นต้องมี ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการคิดเชิงระบบ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และการบริหารเชิงคุณธรรม เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบท ตัดสินใจบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ และบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างยืดหยุ่นภายใต้สภาวะความไม่แน่นอน (Champarat & Nuangchalerm, 2025)

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ซึ่งรับผิดชอบสถานศึกษาจำนวน 66 แห่ง พบประเด็นท้าทายสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน ได้เผชิญกับประเด็นท้าทายเร่งด่วนหลายประการ ที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในพื้นที่ ได้แก่ ความผันผวนเชิงนโยบายและภารกิจทางการศึกษา ทำให้แผนงานขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการแปลงนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว (Saraphol & Nuangchalerm, 2025) ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อการตัดสินใจ ส่งผลให้การบริหารไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งต้องอาศัยการบริหารเชิงกลยุทธ์และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และระบบพัฒนาผู้บริหารที่ยังไม่เป็นวงจรครบถ้วน เน้นการอบรมระยะสั้นมากกว่าการติดตามต่อเนื่อง

ทำให้ขาดการประเมินผลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้ขาดการพัฒนาที่เป็นระบบและไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกได้อย่างเท่าทัน

ด้วยความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลหลักในการ วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างทางสมรรถนะ ยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาจากเชิงรับสู่เชิงรุก และสร้างรากฐานที่เข้มแข็งสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

2. เพื่อสร้างและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะภายในที่เกิดขึ้นกับแต่ละบุคคล ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากผลการศึกษาของนักวิชาการและนักการศึกษา รวมทั้งผลการวิจัยต่าง ๆ โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคาว่า ภาวะผู้นำ ไว้แตกต่างกัน กนกอร สมปราชญ์ (2546) สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลหนึ่งในระบบสังคม โดยที่ผู้ถูกกระทำเต็มใจยอมรับอิทธิพลนั้น สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคล ปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน Maxwell (2011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การมีอิทธิพลหรือการผลักดันและโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงและสร้าง ความท้าทาย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้ตาม เพื่อให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน

กลยุทธ์ (Strategy) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย สุวิทย์ คำมูล (2550) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวทางหรือแผนการทำงานที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่นพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พิบูล ทีปะปาล (2555) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง รูปแบบการตัดสินใจหรือกระทำการโดยเฉพาะซึ่งผู้จัดการนำมาใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การวางไว้ Pitts and Lei (2000) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง แนวคิดและแผนงานต่าง ๆ ที่องค์การพิจารณานำมาใช้เพื่อให้เกิดความสำเร็จเหนือคู่แข่ง โดยกลยุทธ์จะถูกออกแบบเพื่อช่วยให้องค์การมีแนวทางในการบรรลุผลสำเร็จ โดยมีความได้เปรียบและมีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของ บุคคลากรในองค์การทุกระดับ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยน ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology Research) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

1. การดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

1.2 สังเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยองค์ประกอบของการเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต 2) ความคิดยืดหยุ่น 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) ความคิดเชิงระบบ 5) มนุษยสัมพันธ์ 6) กล้าตัดสินใจ 7) ทัศนะเชิงปฏิรูป 8) เรียนรู้และเปิดกว้างทางความคิด

1.3 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาครอบคลุมทั้ง 8 องค์ประกอบ

1.4 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

1.5 วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 โดยมีผู้บริหาร 184 คน ครู 2,994 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 3,178 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2568 จำแนกตามขนาดของสถานศึกาโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2552) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 347 คน โดยผู้วิจัยได้เทียบสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ จำนวน 22 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต บุรีรัมย์ จำนวน 325 คน

2) จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำแนกตามขนาด สถานศึกษา

3) คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิแล้ว ทำการสุ่มแบบง่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3.2 การสร้างและหาคุณภาพของคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาแนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จาก เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบเป็นแนวความคิด แล้วสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยรวมถึงศึกษาองค์ประกอบ และตัวชี้วัด ประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม

3) กำหนดรูปแบบข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4) สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5) นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลอง ใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำไปลองใช้ (Try Out) ที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ข้อคำถามสภาพปัจจุบันมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.662 - 0.956 และข้อคำถามสภาพที่พึงประสงค์มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.640 - 0.954 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยสภาพปัจจุบันได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.989 และสภาพที่พึงประสงค์ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.989

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ในการตอบแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามและคิวอาร์โค้ดพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลการตอบแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 นำคะแนนค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ทั้ง 8 องค์ประกอบของแบบสอบถามมาแบ่งระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ดังนี้

คะแนน 4.51 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนน 3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 2.51 - 2.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1.00 - 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

6. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1) การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายการวิจัย การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2) สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมรายข้อกับคะแนนรวมรายด้าน (Item total Correlation) โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (r_{xy})

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ร้อยละ (Percentage)

2) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.3 ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) เป็นวิธีการที่เรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่าง

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษา ได้แก่

1) ลำดับความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

2) ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 3 คน

มาสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

ผู้วิจัยประเมินโปรแกรมที่สร้างขึ้น โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เป็นผู้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพที่ 1 ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมทั้ง 8 ด้าน

ข้อ	องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์			$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
		$\bar{x}$	$S.D.$	แปลผล	$\bar{x}$	$S.D.$	แปลผล		
1	วิสัยทัศน์เชิงอนาคต	3.99	0.82	มาก	4.68	0.69	มากที่สุด	0.172	5
2	ความคิดเชิงระบบ	3.93	0.88	มาก	4.65	0.64	มากที่สุด	0.184	3
3	คุณธรรมและจริยธรรม	3.91	0.94	มาก	4.62	0.59	มากที่สุด	0.183	4
4	ความคิดยืดหยุ่น	4.02	0.97	มาก	4.60	0.58	มากที่สุด	0.143	7
5	กล้าตัดสินใจ	4.03	0.85	มาก	4.55	0.55	มากที่สุด	0.128	8
6	มนุษยสัมพันธ์	3.90	0.97	มาก	4.52	0.69	มากที่สุด	0.158	6
7	ทัศนะเชิงปฏิรูป	3.76	1.12	มาก	4.58	0.64	มากที่สุด	0.218	1
8	เรียนรู้และเปิดกว้างทางความคิด	3.89	0.92	มาก	4.70	0.63	มากที่สุด	0.208	2
รวมเฉลี่ย		**3.93**	**0.93**	**มาก**	**4.61**	**0.63**	**มากที่สุด**		

2. การพัฒนาโปรแกรมโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์และจัดกลุ่มองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้ง 8 ด้าน โดยแบ่งตามลักษณะของสมรรถนะออกเป็น 3 โมดูลหลัก ภายใต้โครงสร้าง คิด-ทำ-นำด้วยจริยธรรม ตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติและพัฒนา

ผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้ และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น และอีก 10% เป็นการเรียนรู้ผ่านการอบรม เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการพัฒนา ดังนี้

Module 1 การคิดเชิงกลยุทธ์ (Discovery) มิติด้านการค้นพบทิศทางและวางระบบ มุ่งเน้นการเสริมสร้างสติปัญญาและกระบวนทัศน์ เพื่อให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ภาพรวมและกำหนดเป้าหมายที่แม่นยำ ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต การคาดการณ์พลวัตความเปลี่ยนแปลง

2) ความคิดเชิงระบบ การทำความเข้าใจความเชื่อมโยงของส่วนงานต่าง ๆ

Module 2 การนำการเปลี่ยนแปลง (Drive) มิติด้านการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้วยความกล้าและยืดหยุ่น มุ่งเน้นทักษะการปฏิบัติและการตัดสินใจ เพื่อเปลี่ยนแผนงานสู่ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังนี้

1) ทัศนะเชิงปฏิรูป การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรื้อปรับระบบให้ทันสมัย

2) ความกล้าตัดสินใจ การวินิจฉัยและสั่งการบนพื้นฐานของข้อมูล

3) ความคิดยืดหยุ่น การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผันผวน

4) การเรียนรู้และเปิดกว้างทางความคิด การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่พร้อมรับฟังและพัฒนาต่อเนื่อง

Module 3 คุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์ (Deliver) มิติด้านส่งมอบความสำเร็จด้วยจริยธรรมและศรัทธา เป็นเสมือนฐานรากและโครงสร้างที่ครอบคลุมการทำงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นที่ยอมรับและยั่งยืน ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังนี้

1) คุณธรรมและจริยธรรม บริหารตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความน่าเชื่อถือ

2) มนุษยสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและพลังร่วมในองค์กร

2.2 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

ข้อ	องค์ประกอบโปรแกรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	หลักการ	4.81	0.30	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์	4.90	0.25	มากที่สุด	4.62	0.52	มากที่สุด
3	เนื้อหา	4.95	0.13	มากที่สุด	4.62	0.45	มากที่สุด
4	วิธีการดำเนินการ	4.61	0.39	มากที่สุด	4.54	0.51	มากที่สุด
5	การวัดและประเมินผล	4.62	0.36	มากที่สุด	4.57	0.48	มากที่สุด
รวม		**4.69**	**0.29**	**มากที่สุด**	**4.60**	**0.49**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.93, S.D.=0.93) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานของความเป็นผู้นำที่ดีอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการกล้าตัดสินใจหรือมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีคุณลักษณะการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งเน้นการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ การกำหนดทิศทางองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความกล้าตัดสินใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบทการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงสูง ทำให้ผู้บริหารได้รับการหล่อหลอมให้ต้องกล้าตัดสินใจเพื่อความคล่องตัวขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hitt, Ireland, และ Hoskisson (2020) ที่มองว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถตัดสินใจเชิงซับซ้อนและบริหารทรัพยากรเพื่อสร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กร

2. สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.61, S.D.=0.63) สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ถูกคาดหวังให้เปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารเชิงปฏิบัติการตามกรอบงานไปสู่การเป็น ผู้นำเชิงกลยุทธ์เชิงรุก ที่มีสมรรถนะองค์รวมทั้งด้านการคิด การตัดสินใจ คุณธรรม และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่ต้องสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีความผันผวนและไม่

แน่นอนทางการศึกษาได้อย่างรอบด้าน พร้อมคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่เน้นว่าผู้นำการศึกษายุคใหม่ต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

3. ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ ผลการวิจัย พบว่า ทัศนะเชิงปฏิรูปและการเรียนรู้และเปิดกว้างทางความคิด เป็นองค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1 และ 2 ตามลำดับ ชี้ให้เห็นถึงช่องว่าง ระหว่างการบริหารงานในรูปแบบเดิมกับการนำองค์กรไปสู่ความเปลี่ยนแปลงในอนาคต แม้ว่าผู้บริหารจะมีความเก่งในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ในมุมมองเชิงกลยุทธ์ยังคงต้องการพัฒนาสมรรถนะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องการผู้นำที่ใจเปิดกว้าง พร้อมเรียนรู้และเปิดรับความคิดเห็นจากบุคคลากร ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เพื่อก้าวข้ามการบริหารตามระเบียบปกติไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz & Kahn (1978) ที่มององค์กรเป็นระบบเปิด ที่ต้องอาศัยการประสานสอดคล้องของทุกภาคส่วน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 สภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 ลำดับความต้องการจำเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อย ได้แก่องค์ประกอบ 1) ทัศนะเชิงปฏิรูป 2) เรียนรู้และเปิดกว้างทางความคิด 3) ความคิดเชิงระบบ 4) คุณธรรมและจริยธรรม 5) วิสัยทัศน์เชิงอนาคต 6) มนุษยสัมพันธ์ 7) ความคิดยืดหยุ่น 8) กล้าตัดสินใจ ตามลำดับ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แบ่งเป็น 3 โมดูลหลักตามกรอบ 70 : 20 : 10 ได้แก่ โมดูล 1 การคิดเชิงกลยุทธ์ โมดูล 2 การนำการเปลี่ยนแปลง และโมดูล 3 คุณธรรมและมนุษยสัมพันธ์

และผลการประเมินโปรแกรมจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า โปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บุรีรัมย์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด **ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้** 1. ส่งเสริมพื้นที่นวัตกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองเชิงบริหาร เพื่อยกระดับทัศนะเชิงปฏิรูปและส่งเสริมการเรียนรู้จากกระบวนการจริง 2. สร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ จัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมระหว่างผู้บริหาร เพื่อลดช่องว่างสมรรถนะและสร้างวัฒนธรรมการแบ่งปันวิสัยทัศน์ **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะเฉพาะด้าน ที่เน้น ทัศนะเชิงปฏิรูปและนวัตกรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2546). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กิ่งแก้ว ศรีสาลีกุลรัตน์. (2552). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์*. เรียกใช้เมื่อ วันที่ 16 สิงหาคม 2568 จาก http://www.gotoknow.org/posts/206245.

จารุวรรณ จำปารัตน์ และ ประสาท เนืองเฉลิม. (2568). ความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *Shanlax International Journal of Education*.

เชษฐา ค้าคล่อง. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาดและคณะ. (2552). *พื้นฐานการวิจัยการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

พัชรา มั่งชม. (2540). *นโยบายธุรกิจการบริหารเชิงกลยุทธ์*. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

พิบูล ทีปะปาล. (2546). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุวิทย์ มูลคำ. (2550). *การสอนคิดเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ศศิธร สระพล และประสาท เนืองเฉลิม. (2568). ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนิสิตปริญญาตรี: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประเทศไทย. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE).*

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The LeadershipQuarterly*.

Champarat, J., & Nuangchalerm, P. (2025). Feasibility of transformational leadership of school administrators program under Mahasarakham Primary Educational Service Area Office 1. *Shanlax International Journal of Education*, *13*(2), 88-94.

Coulter, K. S. (2002). The influence of print advertisement organization on odd-ending price image effects. *Journal of Product & Brand Manage ment*, 11(5), 319-334.

Fullan, M. (2020). *Leading in a culture of change.* 2nd ed. Jossey-Bass.

Hitt, R. & Ireland, D. (2007). *Strategic management competitiveness and globalization*. 7th ed. Thomson South-Western: The University of West Alabama.

Pitts, R. A., & and Lei, D. (2000). *Strategic management building and sustaining competitive advantage*. Texas: Southern Methodist University.

Saraphol, A., & Nuangchalerm, P. (2025). Strengthening program in academic leadership of primary school administrators: A modified priority needs index study. *Journal of Practical Studies in Education*, *6*(5), 93-100.

Thompson, A. a. A. J. S. (1995). *Strategic management: Concepts and cases*. 8th ed. New York: Irwin.

Wheelen, T. L., & and J.D. Hunger. (2000). *Strategic management and business policy*. 8th ed. New Jersey: Prentice–Hall.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*

GUIDELINES FOR DEVELOPING OF SYSTEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER BUENGKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

สิวะบุตร ไทยอ่อน[1], พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ[2] และ สุชาดา บุบผา[3]

Siwabut Thaion[1], Patcharin Chompuwiset[2] and Suchada Bubpha[3]

[1-3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: siwabuth0342@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 1 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 3 เมษายน 2569

Received 26 March 2026; Revised 1 April 2026; Accepted 3 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น พัฒนาแนวทางการพัฒนา และประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 329 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพอันพึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และ 0.99 ตามลำดับ วิเคราะห์

Citation:

* สิวะบุตร ไทยอ่อน, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ สุชาดา บุบผา. (2569). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 818-830.

Siwabut Thaion, Patcharin Chompuwiset and Suchada Bubpha. (2026). Guidelines For Developing Of Systemic Leadership Of School Administrators Under Buengkan Primary Educational Service Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 818-830.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ระยะที่ 2 การพัฒนาพัฒนาแนวทางการพัฒนา เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริการการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินแนวทาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน และสภาพอันพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และมีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.260 – 0.276 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 120 แนวทาง และ 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงระบบ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to examine the current conditions, desirable conditions, priority needs, develop guidelines, and evaluate the developed guidelines for enhancing systems leadership among school administrators. A mixed-methods research design was employed, consisting of three phases. In Phase 1, the current conditions, desirable conditions, and priority needs were investigated. The sample comprised 329 school administrators and teachers, selected through multi-stage random sampling. The research instrument was a questionnaire on current and desirable conditions, with reliability coefficients of 0.98 and 0.99, respectively. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$). Phase 2 involved the development of guidelines. A semi-structured interview was used as the research instrument, with content validity ranging from 0.80-1.00. The

key informants consisted of five experts, including educational administrators and school administrators. In Phase 3, the developed guidelines were evaluated using an assessment form covering three aspects: propriety, feasibility, and utility. The instrument demonstrated content validity ranging from 0.80-1.00. The evaluation was conducted by five experts.

The findings revealed that: 1) the overall current and desirable conditions of systems leadership among school administrators were at a high level and the highest level, respectively, with the Modified Priority Needs Index ranging from 0.260 to 0.276; 2) the developed guidelines consisted of six components, totaling 120 guidelines; and 3) the overall evaluation of the development guidelines for enhancing systems leadership among school administrators was at the highest level in all aspects.

Keywords: Guidelines for Developing, System Leadership Model, School Administrators.

บทนำ

ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นแนวทางการนำที่ผู้นำต้องใช้การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของนโยบายและสังคม จากนั้นสร้างความร่วมมือข้ามหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน (Cairney, 2025) ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ผู้บริหารเองก็ต้องมีภาวะผู้นำที่มองการแก้ไขปัญหาแบบเป็นองค์รวม มีวิธีการคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง รู้จักร่วมมือเพื่อการแข่งขันเป็นทีม แข่งขันอย่างสร้างสรรค์แบบให้ทุกคนได้ชนะร่วมกัน และมองการณ์ไกล วิธีการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นรูปแบบหนึ่งของวิธีคิดของมนุษย์ที่ใช้ในการมองปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำเชิงระบบเพื่อพัฒนาคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยยกระดับการศึกษา

ของนักเรียนในโรงเรียนและชุมชน บริหารงานแบบมืออาชีพ มุ่งให้บุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม ใช้ความคิดเชิงระบบสร้างสรรค์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดความแตกต่างทุกด้านปรับปรุงระบบการศึกษา ยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม บรรยากาศของสถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงการเรียนการสอนมีความมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ มุ่งพัฒนาสู่ภาวะผู้นำเพราะถือว่าผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำจริยธรรม เน้นการพัฒนาระบบโรงเรียนอย่างแท้จริง ที่สำคัญพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่สถานศึกษาคุณภาพ (สมชาย เทพแสง, 2556)

ผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่ามีจุดอ่อนบางประการ ดังนี้ บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งบุคลากรยังขาดทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ทำให้การบูรณาการแผนกลยุทธ์ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และไม่สอดคล้องกับความต้องการภายในของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้บริหารส่งผลทำให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย ทำให้ระบบการบริหารจัดการขาดความต่อเนื่อง การบริหารงานของโรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลน ทั้งบุคลากรและเทคโนโลยี บุคลากรไม่มีขวัญกำลังใจ ขาดความรู้ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน บุคลการบางส่วนขาดความตระหนัก ขาดความกระตือรือร้น ขาดทักษะ ขาดความใฝ่รู้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับยังดำเนินการได้ไม่ต่อเนื่อง ซึ่งจุดอ่อนเหล่านี้อาจเป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงด้านการเป็นบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาในจังหวัดบึงกาฬและประเทศไทย เพราะจะสามารถนำไป

เป็นแนวทางและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงระบบพร้อมที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จด้านการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนและความสำเร็จด้านอื่น ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การทบทวนวรรณกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบไว้ในมุมมองที่สอดคล้องกันและแตกต่างกัน ดังนี้ เนตรนภิส นพเกตุ (2562) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงระบบ สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) มีวิสัยทัศน์ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) การเป็นที่ปรึกษาการเป็นที่ปรึกษา/ช่วยเหลือ/สนับสนุนทรัพยากร/สอนงาน 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้/พัฒนาให้มีความเป็นวิชาชีพ และ 7) มีการพัฒนาสู่องค์การสู่การเรียนรู้มีการพัฒนาสู่องค์การสู่การเรียนรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ Collier and Esteban (2000) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบในแง่ของจริยธรรมภายในองค์การและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบมีลักษณะสำคัญ คือ 1) การรับฟัง ความคิดเห็น 2) มีการสื่อสารบอกเป้าหมายของการทำงาน 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีการพัฒนาองค์การสู่การเรียนรู้ 5) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน Hopkins (2005) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบที่ส่งผลให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้สอนให้เป็นวิชาชีพ 3) การมีเครือข่ายการพัฒนา 4) มีความรับผิดชอบ Craig (2006) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ร่วมกัน 2) มีความ

มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดภาวะผู้นำเชิงระบบคนใหม่ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) ความรับผิดชอบในการให้บริการ Leithwood et al. (2006) ได้นิยามศัพท์หน้าที่หลักของภาวะผู้นำเชิงระบบที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จมี 4 ประการ คือ 1) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) มีความมุ่งมั่น 3) มีวิสัยทัศน์ 4) การสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ Higham et al.(2009) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงระบบในแง่การศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพของนักเรียนในประเทศอังกฤษ พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ คือ 1) มีการกำหนดทิศทางการทำงาน 2) มีความมุ่งมั่นเพื่อช่วยปรับปรุงโรงเรียนอื่นให้ดีขึ้น 3) ผู้ร่วมรับผิดชอบผลของการพัฒนา 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การ และ Fullan (2011) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงระบบใน 5 คุณลักษณะประกอบด้วย 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ 3) ให้ความช่วยเหลือ ติดตาม ให้ความร่วมมือในการพัฒนาโรงเรียนอื่น 4) มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 5) บุคคลที่มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความเป็นวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงระบบผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 4) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) การเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุนทรัพยากร และ 6) การเป็นบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีแบ่งออกเป็น 3 ระยะ และมีรายละเอียดดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,298 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 190 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้จำนวน 329 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพอันพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ขอเอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และผ่านการรับรองเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เลขรับรองโครงการ อว 0622.7/591 2) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย 2) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูล และแนบแบบสอบถามโดยใช้ QR code เพื่อแสกนแบบสอบถามในระบบ Google Forms

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 2 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (Data Analysis) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 5 คน มาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อหาข้อสรุปแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ในปัจจุบัน การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงบูรณาการ (Data Synthesis) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบคู่ขนานเพื่อหาความชัดเจนสูงสุด โดยการบูรณาการผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เข้ากับผลการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การยกร่างแนวทาง จากผลการสังเคราะห์และยืนยันข้อมูลทั้งหมด ผู้วิจัยจึงดำเนินการยกร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบขึ้นเป็นฉบับแรก

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ Guskey (2000) ประกอบด้วยเกณฑ์ 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี เพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบประเมินการประเมินแนวทางการพัฒนา พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพอันพึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 3.1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3.2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 3.3) การมีวิสัยทัศน์ และการเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ และสนับสนุนทรัพยากร 3.4) การเป็นบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3.5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับผลของการกระทำของตนเองทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต 2.3) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2.4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 2.5) ด้านการเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนทรัพยากร มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรสนับสนุน และอำนวยความสะดวกด้านการบริการการจัดการศึกษาทั้งระบบ และ 2.6) ด้านการเป็นบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภายในองค์กร

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบัน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บูลยาวี ขานมา (2555) ที่ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละปัจจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย 2) สภาพอันพึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้องค์การเจริญเติบโตและดำรงอยู่ในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Higham et al. (2009) ที่ทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงระบบในแง่การศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพของนักเรียนในประเทศอังกฤษที่ต้องการให้เป็นคนที่มีความรู้และมีสุขภาพดี มีทักษะการทำงานที่มีคุณภาพเพื่อเตรียมให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนแบบใดที่ส่งผลให้นักเรียนมีลักษณะเช่นนั้นพบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ คือ มีการกำหนดทิศทางการทำงาน มีความมุ่งมั่นเพื่อช่วยปรับปรุงโรงเรียนอื่นให้ดีขึ้น ผู้ร่วมรับผิดชอบผลของการพัฒนา และมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การ และ 3) ความต้องการจำเป็น โดยด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Jaques & Macdonald (2000) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงระบบช่วยให้ผู้นำสามารถเข้าใจปัญหาในระดับโครงสร้าง มากกว่าการแก้ไขเฉพาะเหตุการณ์ ผู้นำจึงสามารถพบ รากของปัญหาและตัดสินใจ

เชิงกลยุทธ์ที่แก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนต่างจากภาวะผู้นำเชิงธุรกรรมซึ่งมักมุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์เฉพาะหน้า

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับผลของการกระทำของตนเองทั้งในด้านที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งสอดคล้องกับ บูลยาวี ขานมา (2555) ที่กกล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแสดงออกถึงการที่บุคคลรู้หน้าที่ของตนตามภาระงาน แล้วปฏิบัติตามหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความรัก ความเพียรพยายาม รู้จักตรึกตรอง วางแผน มีความละเอียดลออ สุขุมรอบคอบ และพิจารณาหาเหตุผลในการทำงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ไม่ดีให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลการกระทำไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์ (2568: 137) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายร่วมขององค์กรอย่างเป็นระบบ แปลงเป็นกลยุทธ์ที่ปฏิบัติได้จริง โดยส่งเสริมการมีส่วนร่วม ความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน 3) ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ Higham et al. (2009) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงระบบในแง่การศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพของนักเรียนในประเทศอังกฤษ พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ คือ มีการกำหนดทิศทางการทำงาน มีความมุ่งมั่นเพื่อช่วยปรับปรุงโรงเรียนอื่นให้ดีขึ้น ผู้ร่วมรับผิดชอบผลของการพัฒนา และมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การ 4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ Higham et al. (2009) ที่ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงระบบในแง่การศึกษาที่ส่งผลต่อศักยภาพของนักเรียนในประเทศอังกฤษ พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมสำคัญ 4 ประการ คือ มีการกำหนดทิศทางการทำงาน มีความมุ่งมั่นเพื่อช่วยปรับปรุงโรงเรียนอื่นให้ดีขึ้น ผู้ร่วมรับผิดชอบผลของการพัฒนา และมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การ 5) ด้านการเป็นที่ปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และอำนวยความสะดวกด้านการบริการการจัดการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง

(2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบรูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่โดยเน้นการทำงานเป็นระบบ โดยปรับปรุงระบบการเรียนการสอนปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และบรรยากาศโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอน มีความมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การปรับปรุงโครงสร้างของโรงเรียน และความเป็นอิสระ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่าย เสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร สนับสนุนความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ๆ ผู้นำจะจูงใจให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนสู่มืออาชีพเพื่อนาพาโรงเรียนสู่โรงเรียนคุณภาพ และ 6) ด้านการเป็นบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Collier and Esteban (2000) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบในแง่ของจริยธรรมภายในองค์การและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบมีลักษณะสำคัญ คือ การรับฟัง ความคิดเห็น มีการสื่อสารบอกเป้าหมายของการทำงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาองค์การสู่การเรียนรู้ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการประเมินแนวโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์ (2568) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบในบริบทของการอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา พบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมของความเหมาะสม และค่าความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นที่ปรึกษา/ช่วยเหลือ/สนับสนุน รองลงมาคือ การวางแผนกลยุทธ์ และความมุ่งมั่น ซึ่งล้วนได้รับการประเมินในระดับมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้แม้องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ จะได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทุกด้านที่ได้รับการสังเคราะห์และตรวจสอบล้วนมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้จริงในระบบการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทยอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด ซึ่งสะท้อนว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และต้องมีกระบวนการตัดสินใจที่ดีเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อให้การตัดสินใจและการกำหนดแนวทางพัฒนามีความรอบด้านและสอดคล้องกับความเป็นจริง ควรศึกษา เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนา ควรพิจารณาทรัพยากรและสมรรถนะภายในองค์กร ควบคู่กับปัจจัยภายนอกอย่างต่อเนื่อง ควรนำเทคนิค เช่น SWOT หรือ SOUR มาระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จัดลำดับความสำคัญ และเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์สู่การปฏิบัติ และควรมองความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลข้อเท็จจริงกับเป้าหมายที่ต้องการ ปรับปรุงและทบทวนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและทันต่อการเปลี่ยนแปลง **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อให้ได้รูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อคุณภาพทางการบริหารการศึกษาต่อไป และ 2.2 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

นันทณัฏฐ์ เวียงอินทร์. (2568). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบในบริบทของการอุดมศึกษาไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(2), 129-143.

เนตรนภิส นพเกตุ. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดฉะเชิงเทรา. ใน *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

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

บูลยาวี ขานมา. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. บึงกาฬ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.

สมชาย เทพแสง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงระบบ (System leadership): รูปแบบที่มุ่งเน้นคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร*, 10(18), 83-89.

Cairney, P. (2025). *Understanding public policy: Theories and issues.* (3rd ed.). Red Globe Press/Macmillan Education.

Craig, J. (2006). *System leadership: Lessons from the literature*. Nottingham: National College for School Leadership (NCSL).

Collier, J., & Esteban, R. (2000). Systemic leadership: Ethical and effective. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(4), 207-215.

Fullan, M. (2011). *The role of leadership in the promotion of knowledge management in schools*. Retrieved from http://www.oecd.org/dataoecd/46/43/2074954.pdf

Guskey, T. R. (2000). *Evaluation professional development*. California: A sage.

Higham, R., Hopkins, D., & Matthews, P. (2009). *System leadership in practice*. New York: Open University Press.

Hopkins, D. (2005). *Every school a great school*. New York: Open University Press.

Jaques, E., & Macdonald, R. (2000). *Leadership and the Total System*. London: Routledge.

Leithwood, K., Harris, A., & Strauss, T. (2006). *Leading school turnaround: how successful Leaders transform low-performing schools*. San Francisco: Jossey-Bass.

ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิผล*

LEADERSHIP AND EFFECTIVE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

ดวงเนตร ชาสุวรรณ[1], กิตติพงษ์ พิพิธกุล[2] และ พิพิธธนวดี สมคะเณย์[3]

Daungnate Chasuwan[1], Kittipong Pipitkun[2] and Pipiddhanawadee Somkhane[3]

[1-2]คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

[1-2]Faculty of Social Science, North Eastern University, Thailand

[3]สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

[3]Political Science program, Kalasin University, Thailand

Corresponding Author's Email: noina_nong@yahoo.com

วันที่รับบทความ : 22 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 6 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 8 เมษายน 2569

Received 22 March 2026; Revised 6 April 2026; Accepted 8 April 2026

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นความสามารถของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และความพึงพอใจในสถานการณ์ คุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ความหมายหรือแนวคิดเรื่อง การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัสดุ เครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์ วิธีการและงบประมาณ ในอันที่จะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับ

Citation:

* ดวงเนตร ชาสุวรรณ, กิตติพงษ์ พิพิธกุล และ พิพิธธนวดี สมคะเณย์. (2569). ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิผล. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 831-856.

Daungnate Chasuwan, Kittipong Pipitkun and Pipiddhanawadee Somkhane. (2026). Leadership And Effective Organizational Management. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 831-856.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้การบริหารจัดการล้วนอาศัยภาวะการนำของผู้บริหารองค์การ ส่วนความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ได้ตรงเวลา ลดการสูญเสียทรัพยากรการผลิต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารดีขึ้น การบรรลุเป้าหมาย และได้ผลกำไรที่สูงขึ้น และคำนิยามของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงระดับที่องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าประสงค์ หรือผลลัพธ์ขององค์การ ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การที่สำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การมีผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม ส่วนตัวชี้วัดของความมีประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารจัดการ, ประสิทธิผล

Abstract

Effective leadership is the ability to persuade, motivate, and inspire followers to achieve organizational goals and job satisfaction. Qualities of effective leaders include self-confidence and the ability to solve problems under uncertain circumstances. Factors influencing effective leadership include integrity and ethics, self-awareness, emotional intelligence, communication skills, strategic thinking, action-oriented approach, people-oriented attitude, and adaptability to learning. The meaning or concept of management refers to the utilization of administrative resources, including human resources, materials, machinery, infrastructure, strategies, methods, and budgets, to guide an organization in the right direction. It emphasizes employee satisfaction, social responsibility, innovation to create a better working environment, and adherence to ethical principles for long-term success and sustainability. Furthermore, management

relies heavily on the leadership of organizational managers. The importance of management includes delivering services and products on time, reducing waste of production resources, improving managerial decision-making, achieving goals, and increasing profits. The definition of organizational effectiveness refers to the degree to which an organization achieves its objectives, goals, or outcomes through the efficient use of available resources, minimizing the use of energy, time, budget, human resources, and materials. The elements of successful organizational effectiveness include clear communication, strong leadership, creating a positive culture that fosters collaboration, empowering employees, efficient use of resources, training and development, and aligning strategies with organizational goals. These factors will help organizations increase overall
Keywords: Leadership, Management, Effectiveness

บทนำ

ในโลกแห่งการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นสาเหตุหลักไม่ว่าองค์การภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร เผชิญความท้าทายมากขึ้น นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์การ ในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การสามารถรับประกันความสำเร็จจากการจัดการที่ดี สามารถช่วยลดต้นทุน ปรับปรุงความสัมพันธ์กับลูกค้า เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Amran Ahmad & Fumitaka Furuoka, 2023) การบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆจะต้องมีผู้นำในการดำเนินการซึ่งผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้นำมีความสำคัญในการช่วยผลักดันและช่วยส่งเสริมให้ตัวแทนได้แสดงความสามารถ ผู้นำควรมีลักษณะขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ สติปัญญา ความรอบรู้ ความเข้าใจในงาน ความคิดริเริ่ม การสู้กับปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะได้รับในด้านความรับผิดชอบ และการดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในการควบคุมจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้นำแสดงความสามารถ และภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งการใช้อิทธิพลดังกล่าว จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด อยู่ที่

ผู้นำนั้นมีทักษะหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นตั้งใจและกระตือรือร้นหรือไม่ ผู้นำควรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายที่แน่ชัดเพราะว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การ และการเติบโต ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของผู้นำในการโน้มน้าวผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายขององค์องค์การ ประสิทธิผลของภาวะผู้นำเป็นการวัดผลถึงการรับรู้ โดยผู้ตามจะประเมินพฤติกรรมของผู้นำในสถานที่ทำงาน การรับรู้นี้ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำสอดคล้องกับองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด ประสิทธิผลของภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความเต็มใจของพนักงานที่จะร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันในระดับปัจเจกบุคคล ทีมงาน หรือองค์การ ซึ่งช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงาน (Ayca Yuksel Saking & Ercan Ergun, 2024) สอดคล้องกับ Vanderbilt (2025) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ได้จำกัดอยู่แค่ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในองค์การที่ตนดำรงอยู่ด้วย ผู้นำที่เข้มแข็งต้องเข้าใจว่าโครงสร้าง ระบบ และวัฒนธรรมองค์การมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้วย ดังนั้นผู้เขียนบทความนี้จึงมีความมีสนใจในประเด็นดังกล่าว

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำองค์การ

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องใหม่ เนื่องจากมีการค้นคว้าถกเถียงเรื่อยมาตั้งแต่ประวัติศาสตร์ในยุคสังคมแรกเริ่ม ดั่งเช่น อียิปต์โบราณ ได้มีนักปรัชญาโบราณอย่าง อริสโตเติล พลาโต และโสเครตีส ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย แต่ความสำคัญของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ปรากฏขึ้นในตอนต้นศตวรรษที่ 20 เมื่อพิจารณาในสาขาทางสังคมศาสตร์ได้เริ่มศึกษาอย่างจริงจังในทศวรรษที่ 1930 (House & Aditya, 1971 & Ozera et. al, 2014) ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้ให้ความนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละท่าน ดังนี้

สุดาวดี เตบุญมี (2566) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำต้องมีความรับผิดชอบพร้อมภาระหน้าที่จะต้องสั่งการ วางแผน กำกับดูแล และควบคุมให้พนักงานในองค์การสามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นความสำเร็จขององค์การใดๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์การไม่แสวงหากำไร จะต้องมีผู้ที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากมีผู้นำที่ดีในองค์การนั้น ๆ และมีความสามารถในการบริหารงาน บริหารงานบุคคลและบริหารเพื่อความเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จตามเป้าประสงค์

Denial Masaga Barante (2024) ได้ให้มุมมองอย่างน่าสนใจว่า แม้ไม่มีคำจำกัดความเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือรูปแบบของภาวะผู้นำ แต่โดยพื้นฐานแล้วภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวผู้ตามให้ปรับเปลี่ยนการกระทำและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังของของผู้นำและองค์การ โดยตลอดเวลาที่ผ่านมา มีทฤษฎีจำนวนมากที่ถูกนำเสนออย่างเป็นที่ประจักษ์ แต่ก็ไม่มีทฤษฎีใดที่ถือว่าสมบูรณ์แบบ ซึ่งงานวิจัยในระยะแรกมุ่งเน้นถึงการจำแนกผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และใช้คุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ลักษณะทางกายภาพ สติปัญญา และบุคลิกภาพ แต่ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำได้พัฒนาขึ้น มุมมองแบบองค์รวมมากขึ้น เช่น การเน้นรูปแบบเชิงบวก และสำรวจว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้นระยะยาวอย่างไร ตลอดจนปัจจัยที่ช่วยพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง

Locke (1991) ได้เสนอคำนิยามของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นแนวทางการโน้มน้าวให้ผู้อื่นกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คำนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ของมนุษย์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำสามารถโน้มน้าวผู้ตามให้กระทำบางสิ่งบางอย่างที่ส่งผลให้ผู้ตามกระทำการตามความตั้งใจของผู้นำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำได้เกิดขึ้นมาเป็นแนวปฏิบัติที่แตกต่างจากการจัดการองค์การ ส่วน Northouse (2010) ได้กำหนดลักษณะแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำว่า ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ประการแรก ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และประการที่สอง ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในองค์การที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและเป้าประสงค์ร่วมกับ หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วมกัน นอกจากนี้ Kelloway & Barling (2010) ได้มีมุมมองว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของอิทธิพลทางสังคมที่กระทำโดยบุคคลที่มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งผู้ทำอย่างเป็นทางการภายในองค์การ เช่น ผู้จัดการและหัวหน้างาน ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะไม่จำกัดเฉพาะบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่าผู้นำเหล่านี้อาจมีขอบเขตอิทธิพลที่กว้างขวาง

เป็นพิเศษภายในองค์การ เช่นเดียวกันกับ Yukl (2010) ที่มองว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการโน้มน้าวให้ผู้อื่นได้เข้าใจและเห็นอย่างสอดคล้องกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติและวิธีการ รวมทั้งกระบวนการในการเอื้ออำนวยความสะดวกแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่การบรรลุและความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ผู้นำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของมนุษย์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการของอิทธิพลทางสังคมการกระทำของบุคคลที่มีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งที่เป็นทางการขององค์การ รวมทั้งกระบวนการที่เอื้ออำนวยแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ส่วนความหมายของผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น Micela Leis & Stephanie Wormington (2026) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ และชี้นำทีมหรือองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนผลการดำเนินงาน ส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะ พฤติกรรม และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำ และสนับสนุนผู้ตามได้ และ Biniam Getnet Agazu (2024) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของการเป็นผู้นำนั้น หมายถึง การบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ในแง่ของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ที่กำหนด ลักษณะที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติภายในของผู้นำ เช่น ความมั่นใจในตนเองและความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีเป้าหมายไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นไร Biniam Getnet Agazu (2024) ให้คำนิยามของ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการในแง่ของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ที่กำหนด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ความเข้าใจในภาวะผู้นำ และประสบการณ์การทำงาน และจากผลการศึกษาของ Ayca Yuksel Saking & Ercan Ergun (2024) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งเน้นภายนอก ความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำเชิงธุรกรรม ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล Study Smarter (2020) ได้ให้คำนิยามของ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการชี้นำและจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ใช้อิทธิพลนำทีมไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ

องค์การ โดยมีลักษณะเด่น คือ ทักษะในการสื่อสารองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การ ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเข้าใจถึงประสิทธิผลของภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และชี้นำทีมไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้มั่นใจได้ถึงผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในด้านของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ คุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ความเข้าใจในภาวะผู้นำ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำเชิงธุรกรรม ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ลักษณะที่เด่นชัดของผู้นำที่มีประสิทผล คือ ทักษะการสื่อสารในองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ

ประเภทของรูปแบบภาวะผู้นำ

รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นแนวทางเชิงพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการสร้างแรงจูงใจและชี้ทิศทางให้แก่ผู้ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ตามที่ Laurie, J. (2000) กล่าวไว้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นวิธีการที่ผู้นำปฏิบัติต่อสมาชิกในกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประเภทของรูปแบบภาวะผู้นำจำแนกออกได้ดังนี้ (Bruno, leo. 2013)

1. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

รูปแบบนี้เน้นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยผู้ตามมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ วางแผน และการบริหารจัดการในองค์การ ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นสิ่งที่สำคัญ และต้องได้รับการสนับสนุนให้เสนอความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน แม้ว่ารูปแบบทฤษฎีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมองในแง่บวก แต่ถ้าใช้เวลานานในการบรรลุผลลัพธ์ที่ใช้งานได้จริง

เนื่องจากต้องใช้ความพยายามของผู้นำในการโน้มน้าวให้ผู้ตามเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้ตาม ในรูปแบบประชาธิปไตย พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเบื้องต้น และกระบวนการแก้ไขปัญหาการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นของสมาชิกในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ผู้นำสร้างสถานการณ์ให้เกิดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้ตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย แก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในอาชีพทำงานและยอมรับในผลสำเร็จของตนเองและองค์การ

2. ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย

ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ จะไม่แทรกแซงการปฏิบัติงานของผู้ตาม และผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่ปล่อยให้ผู้ตามในองค์การตัดสินใจด้วยตนเอง การชี้นำในกิจกรรมและการตัดสินใจขององค์การแทบจะพบน้อยมาก มักปัดความรับผิดชอบและขาดการให้ข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้นำจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ และไม่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพราะว่าพวกเขาจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจขององค์การและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน แต่ปล่อยให้สิ่งต่างๆ ดำเนินไปเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า แทนที่จะเป็นฝ่ายรุกหรือฝ่ายรับ แต่ผู้นำกลับนิ่งเฉย

3. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

ภาวะผู้นำแบบนี้มักถืออำนาจเหนือผู้ตามในองค์การและมีความมั่นใจในตนเองสูง มักแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว ไม่รับฟังความคิดเห็นใด ๆ ของสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสมาชิกขององค์การที่ความคิดเห็นที่แตกต่างตน จึงส่งผลให้สมาชิกมีความพึงพอใจในงานต่ำลง เนื่องจากผู้นำใช้อำนาจและควบคุมสมาชิกอย่างเบ็ดเสร็จ ผู้นำเหล่านี้มองสมาชิกเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงใช้อำนาจในแบบของตนเอง ซึ่งตามปกติแล้วผู้นำยังขาดแรงจูงใจที่จะส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกันและความรู้สึกของสมาชิกก็ไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ช่วยเหลือผู้อื่นได้ง่ายนัก เนื่องจากการเน้นที่ภารกิจเป็นหลักมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม

ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม มุ่งเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม ได้แก่ การให้รางวัล การแก้ไข และการเสริมแรง เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนามธรรมจะแสดงพฤติกรรมแก้ไข และสร้างสรรค์ เช่น มุมมองการแก้ไขและการให้รางวัลตามเงื่อนไข โดยยึดมั่งต่อการบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการติดตามอย่างใกล้ชิดและดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายโดยใช้แนวทมางการลงโทษ

และให้รางวัล เนื่องจากผู้นำมีความคาดหวังพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจากผู้ตามหรือสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่สามารถใช้ได้กับการบริหารงานในองค์การ ภาวะผู้นำแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้นำใช้อำนาจกดดันผู้ตามเกินไป และอาจเกิดความล้มเหลวในการดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง

ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ (เปลี่ยนแปลง) แก่ผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ และให้ความสำคัญกับความต้องการและการพัฒนาตนเองของผู้ตามทุกคน ผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนมุมมองของผู้ตามในเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ตามได้มองเห็นมิติใหม่ ๆ จากปัญหาเดิม ๆ พวกเขาจะกระตุ้นและปลุกเร้า สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้ตั้งใจทำงานเพื่อองค์การ แนวทางการเป็นผู้นำแบบนี้ เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้แก่ผู้ตาม โดยการดูแลผลประโยชน์ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การโดยรวม (Warrilow, 2012) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

5.1 แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือระดับผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตามจากการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามได้มีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต รวมถึงการสร้างความหมายให้กับภารกิจที่กำลังดำเนินการอยู่

5.2 การกระตุ้นทางปัญญา ระดับผู้นำที่ท้าทายสมมติฐานผ่านการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของหมู่ผู้ตาม โดยการสร้างกรอบการทำงานที่ผู้ตามจะเชื่อมโยงกับองค์การ เพื่อนร่วมงาน และเป้าหมายขององค์การ ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าประสงค์

5.3 อิทธิพลในอุดมคติ คือ ระดับผู้นำที่มีความประพฤติและการแสดงออกในสิ่งที่มีคุณค่า ทำให้เขาได้แสดงจุดยืนและแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้นำและเป็นอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม

5.4 การเอาใจใส่ส่วนบุคคลและรายบุคคล คือ ระดับผู้นำที่ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน โดยทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษา ตลอดจนการยกย่องชมเชยผลงานของแต่ละบุคคลที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และพึงพอใจให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเอง ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบปล่อยประละเลย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม และภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

Micela Leis & Stephanie Wormington (2026) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และทิศทาง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจในอนาคต ให้ความสำคัญกับจุดหมายและทิศทางให้แก่ทีมงาน พวกเขาจะสื่อสารพันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่งที่ช่วยให้พวกเขาวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน การคาดการณ์และความท้าทายของโอกาสในอนาคต มีการตัดตัดสินในที่รอบครอบอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ผู้นำต้องสามารถพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม การเติบโต และความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องแสดงให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ซึ่งรวมถึงการตระรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคม เข้าในอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ทำให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น จัดการความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศทางอารมณ์ที่ดีภายในทีมงานได้

4. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลคือผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีเยี่ยม สามารถถ่ายทอดความคิด ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของตนเองให้ผู้อื่นได้อย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเปิดเผย และปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ ผู้นำยังมีทักษะการโน้มน้าวที่เชี่ยวชาญ ทำให้พวกเขาสามารถชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเองได้

5. การสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีมที่ร่วมมือและครอบคลุม ซึ่งแต่ละบุคคลรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และมีอำนาจในการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ พวกเขาจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็งสนับสนุนที่หลากหลาย และให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนา นอกจากนี้ พวกเขายังให้คำปรึกษาและฝึกสอนสมาชิกในทีมช่วยให้พวกเขาสร้างทักษะ ความมั่นใจ และความสามารถในการเป็นผู้นำ

6. การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความเด็ดขาดและกระตือรือร้นในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ผู้นำจะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

พิจารณาจากหลายมุมมอง และการตัดสินใจทันทีโดยอาศัยวิจารณญาณอย่างชาญฉลาด นอกจากนี้ ต้องมีการปรับตัวและเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ผู้นำที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมที่สูงส่งและยึดมั่นในมาตรฐานเชิงจริยธรรมระดับสูง ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงพฤติกรรมและค่านิยมที่คาดหวังจากผู้อื่น มีความโปร่งและความรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอในการกระทำ สร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือให้กับทีมงานและผู้ที่ส่วนได้เสีย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารและโน้มน้าวใจ การสร้างและพัฒนาทีมงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

Laura Bouttell (2025) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. คุณธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้นำที่มีประสิทธิผล แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ ความไว้วางใจเป็นรากฐานของอิทธิพลในการเป็นผู้นำ

2. การกระหนักรู้ในตนเอง ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีความเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็ง และผลกระทบต่อผู้อื่น การรู้จักตนเองช่วยให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีเป้าหมาย

3. ความฉลาดในอารมณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถจัดการอารมณ์และรับมือกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างชาญฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ช่วยเพิ่มพูนอิทธิพลของภาวะผู้นำ

4. ทักษะในการสื่อสาร ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสื่อสารได้อย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน การสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

5. การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมองข้ามปัญหาเฉพาะหน้าไปสู่ความเป็นไปได้และรูปแบบในระยะยาว มุมมองเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญ

6. การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะแปลงเจตนาให้เป็นการกระทำและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ การลงมือปฏิบัติจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ

7. การให้ความสำคัญกับผู้คน ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใส่ใจผู้ที่ตนนำได้อย่างแท้จริง ความห่วงใย ความจริงใจจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและสร้างความภักดีให้แก่องค์การ

8. ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเรียนรู้และปรับตนเองอย่างต่อเนื่อง การมุ่งเน้นการเรียนรู้ช่วยรักษาประสิทธิภาพไว้ได้ แม้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จุมพล หนิมพานิช (2553) ได้นิยามความหมายของ “การบริหารจัดการ” หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม หรือการศึกษาการทำให้งานบรรลุผล โดยมีหลักประกันว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะได้รับการดำเนินการ หรือปฏิบัติการในลักษณะที่จะทำให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุถึงผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่สร้างสรรค์และรักษาสภาวการณ์ที่จะทำให้วัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาสัมฤทธิ์ผล โดยมีการใช้ความพยายามร่วมกันของบุคคล (ที่ได้รวมเอาบุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ) รวมทั้งกลุ่มภายในองค์การในที่นี้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การนั้น ๆ ส่วน “การบริหารจัดการ” ของ Webster’ s Dictionary ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึงการดำเนินงานหรือศิลปะของการบริหารจัดการ การปฏิบัติการหรือการอำนวยการเกี่ยวกับบางสิ่งที่เป็นเรื่องของธุรกิจ โดยมีหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การอำนวยการ การควบคุมกิจกรรมโครงการโดยใช้เครื่องมือที่จะทำเป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุสำเร็จ

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2556) ได้แปลจากพจนานุกรมฉบับอ๊อกฟอร์ด (Oxford Dictionary) ให้นิยามว่า “การบริหาร” หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการบริหาร สั่งการและควบคุมทางการบริหาร ขณะเดียวกันนิยามว่า “การจัดการ” หมายถึง “การกระทำ ควบคุมการกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง” เกี่ยวข้องกับการบรรลุผลลัพธ์และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ดังกล่าว ในบริบทของการบริหารจัดการ ถือว่ามีความแตกต่างกันและไม่สามารถใช้แทนกันได้ เนื่องจากการบริหารภาครัฐ เป็นกิจกรรมการรับใช้ประชาชน ข้าราชการดำเนินนโยบายตามที่ได้รับมา จึงต้องสนใจระเบียบ การแปลงนโยบายไปปฏิบัติและ

การจัดการสำนักงาน ส่วน “การจัดการ” มีความหมายกว้างกว่า เพราะรวมความถึงการบริหารและเกี่ยวข้องกับการบรรลุผลลัพธ์ เน้นที่กระบวนการ ขั้นตอนและความถูกต้อง

Devasis Chakma (2022) ได้นิยามของการบริหาร ไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มีระบบในการบริหาร การจัดองค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียนหรือวิทยาลัย หน่วยงานราชการ หรือองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร หน้าที่หลักของการบริหารคือ การวางแผน นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การบังคับใช้กฎระเบียบ เป็นต้น การบริหารจะช่วยให้วางกรอบพื้นฐานขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารจัดการขององค์การสามารถดำเนินตามกรอบที่กำหนด ลักษณะของการบริหารนั้นเป็นแบบระบบราชการ เป็นคำที่มีความหมายกว้าง เพราะเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ การวางแผน การจัดระเบียบและการตัดสินใจในระดับสูงขององค์การ ส่วนคำนิยามของการจัดการ เป็นวิธีการบริหารคนและงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรขององค์การ การจัดการสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้จัดการและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้จัดการต้องใช้ทักษะและความสามารถในการดำเนินงานของระบบทั้งหมดขององค์การ ประกอบด้วย กิจกรรม หน้าที่ กระบวนการ วินัย การวางแผน การจัดระเบียบ การนำ การสร้างแรงจูงใจ การควบคุม การประสานงาน และการตัดสินใจ เป็นกิจกรรมหลักที่การจัดการดำเนินงาน การจัดการนำเอา 5M ขององค์การมารวมกัน ได้แก่ คน วัสดุ เครื่องจักร วิธีการและเงิน เพื่อบรรลุผลผลิตที่ต้องการ

Nikhila Suresh (2025, a) ได้ให้ความหมายของ “การบริหาร” คือ กระบวนการควบคุมและจัดการบุคคล ทรัพยากร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดระเบียบ การประสานงาน และการติดตามตรวจสอบ เป้าหมายหลักของการบริหารจัดการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการเพิ่มผลผลิต การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการประสานงานอย่างราบรื่นระหว่างแผนกต่าง ๆ โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและประสานความพยายาม ส่วนความหมายของ “การจัดการ” คือ กระบวนการวางแผน สั่งการ จัดระเบียบ และควบคุมทรัพยากร เช่น บุคลากร วัสดุ และเงินทุน เพื่อบรรลุเป้าหมายเป้าหมายเฉพาะขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการจะประสานงานให้คำแนะนำ ดูแลงาน และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มั่นใจว่าองค์การทำงานได้อย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย ส่วนการบริหารจัดการจะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง และยังให้

ความสำคัญกับ ความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม และนวัตกรรมองค์การ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ยึดมั่นในหลักจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว

Science Direct (2016) ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการ หมายถึง ทฤษฎีการจัดการที่พิจารณาองค์การในฐานะหน่วยงานโดยรวม และมุ่งเน้นวิธีการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ลักษณะเด่นของการประยุกต์ใช้แนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจและการจัดองค์การ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานโดยรวมขององค์การมากกว่าหน่วยงานภายในเฉพาะหน้าที่

Nikhila Suresh (2025, b) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหลายประการ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่เป้าหมาย การให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากร ความจำเป็นในการตัดสินใจ และการวางแผน ฝ่ายบริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ในขณะที่ฝ่ายจัดการประกันว่าเป้าหมายเหล่านั้นจะบรรลุผลและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารจัดการต่างก็มีหน้าที่ในการใช้ทรัพยากรอันมีค่าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น ทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน และการเงิน นอกจากนี้การบริหารและการจัดการล้วนต้องอาศัยภาวะการนำ และการประสานงานเพื่อชี้นำและกระตุ้นให้พนักงานสู่เป้าหมายขององค์การ แม้ว่าการบริหารและการจัดการจะคล้ายคลึงกัน แต่ทั้งสองก็มีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ 1) ทั้งสองหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าความพยายามทั้งหมดมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน 2) ฝ่ายบริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวสำหรับองค์การ รวมทั้งกำหนดกรอบตัดสินใจในขณะที่ฝ่ายจัดการจะเสริมวิสัยทัศน์นั้นโดยการแปลงวิสัยทัศน์ และแผนเหล่านั้นให้เป็นขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติตามได้ 3) ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ดูแลให้การดำเนินงานประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่นโดยใช้ทรัพยากรบุคคล วัสดุ และงบประมาณอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต 4) ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารจัดการจะช่วยให้องค์การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รักษาการเติบโต และส่งเสริมนวัตกรรมโดยโน้มน้าวให้พนักงานเห็นข้อดีของโครงการที่ริเริ่มใหม่ ๆ และ 5) การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยจัดสรรและใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันปัญหาคอขวดและเพิ่มผลผลิตสูงสุด

Nikhila Suresh (2025, a) ได้จำแนกความคล้ายคลึงกันระหว่างการบริหารและการจัดการ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความเหมือนและความแตกต่างของทั้งสองแนวคิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างครอบคลุม ซึ่งรายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารและการจัดการมีลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันหลายประการ เช่น การมุ่งเน้นเป้าหมาย การให้ความสำคัญกับทรัพยากร ความจำเป็นในการตัดสินใจและการวางแผน 2) ฝ่ายบริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ในขณะที่ฝ่ายจัดการรับประกันว่าเป้าหมายเหล่านั้นจะบรรลุและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทั้งฝ่ายบริหารและการจัดการต่างมุ่งที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ 4) การวางแผนกิจกรรมเป็นส่วนสำคัญทั้งสองด้าน ซึ่งรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนและการพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น 5) ทั้งการบริหารและการจัดการ ต่างก็มีหน้าที่ในการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน และสินทรัพย์ทางการเงิน และ 6) ทั้งการบริหารและการจัดการล้วนอาศัยการกระทำของมนุษย์ ทักษะความเป็นผู้นำและการประสานงาน เพื่อชี้นำกระตุ้นให้พนักงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

Jaya Sharma (2025) ได้นำเสนอการเปรียบเทียบการบริหารกับการจัดการ มีความแตกต่างระหว่างการบริหารและการจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พารามิเตอร์	การบริหาร	การจัดการ
คำนิยาม	การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการ รวมถึงการวางแผนและการกำหนดนโยบายการบังคับใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย	การกำกับดูแลบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการทำงานและวัตถุประสงค์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
จุดสนใจ	การบริหารจัดการและการดำเนินงานที่มุ่งเน้นปัจจุบันและประสิทธิภาพ	การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นอนาคต

ขอบเขต	มีขอบเขตที่แคบและมุ่งเน้นหน้าที่เฉพาะขององค์การ แผนก หรือกระบวนการต่าง ๆ	ครอบคลุมในวงกว้างและรวมถึงองค์การทั้งหมดโดยการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ร่วมกัน
การทำงาน	การกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงาน	การวางแผนและการจัดระเบียบ
ความเป็นผู้นำ	ผู้บริหารมีหน้าที่กำกับดูแล ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนแก่ผู้จัดการและพนักงาน	ผู้จัดการมีบทบาทในการเป็นผู้นำให้ทิศทางและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน
การตัดสินใจ	เป็นผู้ดูแลระบบหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย ขั้นตอน และระเบียบที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้	ผู้จัดการทำการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และเชิงยุทธวิธี กำหนดเป้าหมายและวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ที่มา : Jaya Sharma (2025)

ความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ เป็นคำที่มีความหมายกว้างกว่า ครอบคลุมถึงหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดระเบียบ การจัดหาบุคลากร การกำกับดูแล และการเป็นผู้นำ ในทางตรงกันข้าม การบริหาร เป็นการมุ่งเน้นไปที่การนำกฎระเบียบ นโยบาย เพื่อส่งมอบให้ฝ่ายจัดการนำไปปฏิบัติ ซึ่งความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ (1) การส่งมอบตรงเวลา การจัดการที่มีประสิทธิภาพช่วยให้กระบวนการทำงานราบรื่น การผลิตเป็นไปตามกำหนดเวลา และมีการหยุดชะงักน้อยที่สุด ส่งผลให้การมอบผลิตภัณฑ์และบริการได้ตรงเวลา หรือเร็วกว่ากำหนด (2) ลดการสูญเสีย ด้วยการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรที่ถูกต้อง ฝ่ายบริหารสามารถลดการใช้ทรัพยากร วัตถุดิบ เงินทุน และกำลังบุคลากรที่เกินความจำเป็นได้ (3) การตัดสินใจที่ดีขึ้น เมื่อกระบวนการต่าง ๆ ถูกจัดระเบียบ จะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่รอบครอบและเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจที่ทำง่ายขึ้น (4) การบรรลุเป้าหมาย การจัดการที่ดีจะเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของต้นทุนและเวลา (5) กำไรที่สูงขึ้น องค์การที่มีการบริหารจัดการอย่างดีจะช่วยส่งมอบงานที่ดี มีคุณภาพตรงตามเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้ (Jaro Education, 2025)

จากที่กล่าวมาสรุป การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัสดุ เครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์ วิธีการและงบประมาณ ในอันที่จะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้องค์การมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นอกจากนี้การบริหารจัดการล้วนอาศัยภาวะการนำของผู้บริหารองค์การ ส่วนความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ได้ตรงเวลา ลดการสูญเสียทรัพยากรการผลิต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารดีขึ้น การบรรลุเป้าหมาย และได้ผลกำไรที่สูงขึ้น

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การ

Jiang (2010) เชื่อว่าประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการผสมผสานระหว่างความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์จากการบรรลุเป้าหมาย หรือหมายถึง ประสิทธิภาพและความสามารถขององค์การในการตระหนักถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย และเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการพัฒนาและความมีชีวิตขององค์การ และผลดำเนินงานขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ

Keen Games (2026) ได้ให้คำนิยามแนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การ คือระดับที่องค์การกำหนดการบรรลุเป้าหมายไว้ล่วงหน้า ภายใต้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยไม่ก่อให้เกิดภาระมากเกินไปแก่สมาชิก แต่บางครั้งคำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลถูกใช้แทนกันหรือมีความหมายที่คล้ายกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องอธิบายความแตกต่างระหว่างแนวคิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อให้เข้าใจว่าทำไมองค์การจึงมีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นแนวคิดที่กว้างขวางและคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่บรรลุเป้าหมายล่วงหน้า แต่ในทางกลับกันประสิทธิภาพเป็นแนวคิดที่จำกัดซึ่งเกี่ยวกับการทำงานภายในขององค์การ หมายถึง ปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตต่อการผลิตหนึ่งหน่วย โดยจะวัดเป็นอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าต่อหนึ่งหน่วยการผลิต นอกจากนี้ ประสิทธิผลจะเน้นด้านมนุษย์ของค่านิยมและกิจกรรมขององค์การ ส่วนประสิทธิภาพจะเน้นไปที่ด้านเทคโนโลยีขององค์การ

Nathaniel (2025) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกัน ประสิทธิภาพมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรเป็นหลัก กล่าวคือ องค์การสามารถลดอัตราการสูญเสียและเพิ่มผลผลิตให้สูงสุดได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่มีอยู่และกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ในทางกลับกัน ประสิทธิผลมีมุมมองที่กว้างกว่า ซึ่งไม่เพียงแต่การใช้ทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมาย การสร้างมูลค่าของผู้มีส่วนได้เสีย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และถึงแม้องค์การจะมีประสิทธิภาพ (การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด) โดยปราศจาก ประสิทธิผล (หากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแต่ได้เป้าหมายที่ผิด) ในขณะที่องค์การที่มีประสิทธิผลมักจะรวมเอาประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ส่วนตัวชี้วัดของความมีประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ วิธีการวัดผลต้องสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ

Amran Ahmad & Fumitaka Furuoka (2023) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การว่า ไม่ได้หมายถึงเฉพาะผลกำไรหรือประเด็นทางการเงินเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากทุนมนุษย์ขององค์การด้วย และให้คำนิยามประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึงความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับปรุงบรรยากาศภายนอกขององค์การอย่างสม่ำเสมอ

Yunfei Xu (2022) ได้ให้คำนิยามของ ประสิทธิผลขององค์การ คือความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าประสงค์และผลลัพธ์ขององค์การ และยังรวมถึงประสิทธิภาพและความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ นี้คือสิ่งชี้วัดของการประเมินผลองค์การ ประสิทธิผลองค์การไม่เพียงแต่มองผลกระทบด้านการจัดการองค์การ แต่ยังให้ความสำคัญด้านความสามารถขององค์การ

Pedraza, Jorge Morales (2014) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึงความสามารถขององค์การในสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Amran Ahmad (2023) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การไม่ได้เกี่ยวข้องกับผลทางการเงินขององค์การเสมอไป แต่เกิดจากอิทธิพลจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และได้ให้คำนิยามประสิทธิผลองค์การว่า เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการ

ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ

Lily Hulatt & Gabriel Frereitas (2026) ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิผลองค์การ คือความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเวลา เงิน และบุคลากร องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับนวัตกรรม การวัดตัวชี้วัดประสิทธิผลและปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจะช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม และการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ (1) การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อสร้างทิศทางที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุป้าหมายร่วมกัน (2) การสื่อสาร ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยอำนวยความสะดวกในการหมุนเวียนข้อมูล ทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน (3) การเพิ่มศักยภาพให้พนักงาน เมื่อพนักงานได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการตัดสินใจ พนักงานจะมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในองค์องค์การเพิ่มขึ้น (4) การจัดการทรัพยากร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัสดุ จะช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม (5) วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมเชิงบวกและเปิดกว้าง จะส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างนวัตกรรม และความมุ่งมั่นในหมู่พนักงาน และ (6) การฝึกอบรมและพัฒนา การศึกษาต่อเนื่องและการเสริมทักษะช่วยให้พนักงานเติบโตในสายงาน ที่จะส่งผลต่อการมีส่วนช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ

Keen Games (2026) ได้กล่าวถึง แนวทางสู่ประสิทธิผลขององค์การแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) แนวทางการกำหนดเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายเป็นเกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายสำหรับการวัดประสิทธิผลองค์การ เน้นที่เป้าหมาย ได้แก่ การเพิ่มผลกำไรสูงสุดโดยให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ผลิตภาพสูง และขวัญกำลังใจที่ดีของพนักงาน ตัวแปรหลายอย่าง เช่น คุณภาพการผลิต ประสิทธิผล กำไรการหมุนเวียน อุบัติเหตุ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ ข้อจำกัดแนวทางนี้ คือ ปัญหาในการระบุเป้าหมายที่แท้จริง แทนที่จะเป็นเป้าหมายในอุดมคติ (2) แนวทางเชิงฟังก์ชัน แนวทางนี้ช่วยแก้ปัญหาเรื่องการระบุเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากมีการตั้งสมมติฐานแล้วว่า

องค์การได้รับการระบุในแง่เป้าหมาย ดังนั้น การมุ่งเน้นที่การบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ควรมีเป้าหมายรับใช้สังคมด้วย ดังนั้น คำถามที่สำคัญในการพิจารณาประสิทธิผล คือ องค์การนั้นทำได้ดีเพียงต่อส่วนรวม แต่ข้อจำกัดของแนวทางนี้ คือ เมื่อองค์การมีอิสระในการดำเนินงานตามแนวทางของตนเอง การยอมรับว่าเป้าหมายสูงสุดขององค์การ คือ การรับใช้สังคมจึงเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นจึงไม่สามารถนำไปวัดประสิทธิผลขององค์การในเรื่องการมีส่วนร่วมต่อระบบสังคมได้ และ (3) แนวทางการจัดสรรทรัพยากร แนวทางการจัดการประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ระบบและทรัพยากรเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์นี้อยู่ในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิต รวมถึงทรัพยากรที่จำกัดและมีคุณค่า เช่น ทรัพยากรทางกายภาพ เศรษฐกิจและมนุษย์ ซึ่งทุกองค์การต่างแข่งขันแย่งชิง ข้อจำกัดของแบบจำลองนี้ คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมนั้นเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การอีกประการหนึ่ง ดังนั้น แบบจำลองนี้จึงไม่ต่างจากแบบจำลองเป้าหมาย

แต่เนื่องจาก ประสิทธิผลองค์การ ครอบคลุมหน้าที่การทำงานที่หลากหลาย จึงมีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การ ที่มีหน้าที่และวัตถุประสงค์ต่างกัน (WIKPEDIA, 2026) ดังนี้ (1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์องค์การโดยพิจารณาจากระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แบบจำลองนี้มีขอบเขตที่กว้างและมีการประเมินเชิงปริมาณของการเพิ่มผลกำไรและผลผลิตสูงสุดขององค์การ มูลค่าของผู้ถือหุ้น ผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม แนวทางนี้ถือว่าองค์การมีเหตุผล รอบคอบ และขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (2) แนวทางทรัพยากร มองว่าองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อส่งผลต่อผลลัพธ์ที่องค์การต้อง ดังนั้นหากระบบย่อยใดระบบหนึ่งทำงานได้ไม่ดี ประสิทธิภาพขององค์การทั้งหมดก็จะได้ผลกระทบในทางลบ ด้วยแนวทางนี้ประสิทธิผลขององค์การจะถูกวัดโดยอ้างอิงจากปัจจัยนำเข้าด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสัมพันธ์ระระหว่างแผนกต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้น ระดับความยืดหยุ่นขององค์การในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และระดับประสิทธิผลในการส่งมอบการผลิต และ (3) แนวทางกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเชิงกลยุทธ์ กำหนดว่าประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการตอบสนองความต้องการ สนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ แบบจำลองนี้องค์การ ประกอบด้วย เวทีทางการเมืองหลายแห่งที่ มีผลประโยชน์ที่แข่งขันในการควบคุมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจากองค์การต้องตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้ให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ ประสิทธิผลจึงเกิดขึ้นได้จาก

การทำให้แน่ใจว่า ความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้เสียเชิงกลยุทธ์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งองค์การต้องจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ว่า กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียใดมีความสำคัญที่สุดต่อความอยู่รอดขององค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อดำเนินการอย่างมีประสิทธิผล

นอกจากนี้ Ivy Panda (2020) ได้กล่าวว่า ในการแยกความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินงานขององค์การและประสิทธิผลขององค์การ จำเป็นต้องกล่าวเพิ่มเติมว่า ประสิทธิผลองค์การ นั้นเป็น “แนวคิดที่กว้างกว่า ซึ่งครอบคลุมผลการดำเนินขององค์การ แต่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่พิจารณาเป้าหมายผลการดำเนินงานขององค์การที่แตกต่างกัน” ดังนั้น การพิจารณาแนวคิดเรื่องประสิทธิผลขององค์การ (OE) เป็นการวัดรายได้ที่องค์การได้รับในช่วงเวลาที่กำหนดจึงไม่ถูกต้อง ตรงกันข้าม ปรากฏการณ์นี้ควรเกี่ยวข้องหลายแนวคิดที่หลากหลาย เพื่อแสดงถึงความซับซ้อนอย่างเหมาะสม กล่าวคือ การประเมินประสิทธิผลขององค์การ ต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายใน ได้แก่ ทรัพย์สินขององค์การ ต้นทุนทางตรงและทางอ้อม รายได้สุทธิ อัตราผลกำไร เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการแข่งขันในตลาด จำนวนคู่แข่ง ประเภทและโครงสร้างทางการตลาด

สรุป ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ หรือผลลัพธ์ขององค์การ ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การที่สำเร็จได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การมีผู้นำที่เข้มแข็ง การวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม ส่วนตัวชี้วัดของความมีประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ วิธีการวัดผลต้องสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่การบรรลุและความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ผู้นำที่ตั้งอยู่บน

พื้นฐานของมนุษย์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการของอิทธิพลทางสังคมการกระทำของบุคคลที่มีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งที่เป็นทางการขององค์การ รวมทั้งกระบวนการที่เอื้ออำนวยแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็นความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งด้านของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ คุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ความเข้าใจในภาวะผู้นำ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำเชิงธุรกรรม ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ลักษณะที่เด่นชัดของผู้นำที่มีประสิทผล คือ ทักษะการสื่อสารในองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบปล่อยประละเลย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม และภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารและโน้มน้าวใจ การสร้างและพัฒนาทีมงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ส่วนความหมายหรือแนวคิดเรื่อง การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัสดุ เครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์ วิธีการและงบประมาณ ในอันที่จะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงำงานที่ดี ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้องค์การมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นอกจากนี้การบริหารจัดการล้วนอาศัยภาวะการนำของผู้บริหารองค์การ ส่วนความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ได้ตรงเวลา ลดการสูญเสียทรัพยากรการผลิต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารดีขึ้น การบรรลุเป้าหมาย และได้ผลกำไรที่สูงขึ้น และ

คำนิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ หรือผลลัพธ์ขององค์การ ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การที่สำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การมีผู้นำที่เข้มแข็ง การวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม ส่วนตัวชี้วัดของความมีประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ วิธีการวัดผลต้องสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ **ข้อเสนอแนะ** 1. ควรมีการพัฒนาและฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ผู้บริหารองค์การ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การเพื่อให้การบริหารจัดการภายในองค์เกิดความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จุมพล หนิมพานิช. (2553). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี : บริษัท บพิธการพิมพ์จำกัด.

มยุรี วรรณกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพลากุล. (2563). “ประสิทธิผลองค์การ,” *วารสารศิลปะการจัดการ,* 4(1), 193-204.

สุดาวดี เตบุญมี. (2566). “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารองค์กร,” *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 98-113.

Amran, A. and Fumitaka, F. (2023). “Organizational Effectiveness : Systematic Literature Towards A Conceptual Framework,” *An International Journal of Asie-Europe Relation,* 9(1), 53-76.

Ayca, Y.S. and Ercan, E. (2024). “*Leadership Behaviors and Leader Effectiveness: The Mediating Role of Cultural Intelligence,” Sustainability*. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก 16,11054. https://doi.org.

Biniam, G.A. (2024). “Leadership Effectiveness: S Systematic Literature Review,” *Library Leadership & Management*, 38(2), 1-23.

Bruno, L. (2013). *Longitudinal Assessment of the Impact of Leadership on Organizational-Leader Slovenia* 2013.

Denial, M.B. (2024). “*The Dynamics of Leadership : A Review and Evaluation of Leading Theories*,” เรียกใช้เมื่อ 8 มีนาคม 2569 จาก https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/the-dynamics-of-leadership-a-review-and-evaluation-of-leading-theories/.

Devasis, C. (2022). *Difference between Administration and Management*. ONLINE NOTE BANK. เรียกใช้เมื่อ 13 มีนาคม 2569 จาก https://onlinenotebank.wordpress.com/2022/01/15/difference-between-administration-and-management/

House, R.J. (1971). “A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, 16 (3), 321-339.

Ivy Panda, Q. (2020). *Organizational Effectiveness : Theories and Methods Essay***.** เรียกใช้เมื่อ 4 มีนาคม 2569 จาก https://ivypanda.com/essays/organizational-effectiveness-theories-and-methods/

Jaro, E. (2025). *Know the Difference Between Management and Administration*. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก https://www.jaroeducation.com/blog/management-vs-administration-differences.

Jaya, S. (2025). *What is the Difference Between Management and Administration.* เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2569 จาก https://www.shiksha.com/online-courses/articles/difference-between-management-and-administration/

Jiang, T.Y. (2010). *Research on the Relationship Between Knowledge Management, Cooperate Culture Organizational Effectiveness*. Nankai University.

Katz, D. and Kahn, R.L., (1987). *The social psychology of organizations*, (2nd ed). New York: Holt, pp. 650-665.

Keen, G. (2026). *Concept of Organizational Effectiveness***.** Knowledge of MBA. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2569 จาก https://mbaknol.com/modern-management-concepts/

Kelloway, E.K., and Barling, J. (2010). “Leadership development as an intervention in occupational health psychology,” *Work & Stress*, 24 (3), 260-279.

Laura, B. (2025). “Leadership Effectiveness: What Makes Leaders Truly Effective,” *Sage Journals*, https://quarterdeck.co.uk/articles/leadership-effectiveness/.

Lily, H. and Gabriel, F. (2026). *Organizational Effectiveness*. Study smarter. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก https://www.studysmarter.co. uk/explanations/politics/public-governance/organizational-effectiveness/#google_vignette

Locke, E.A. (1991). *The Motivation sequence, the motivation hup, and the motivation core.* Organizational behavior and human decision processes.

Micela, L and Stephanie, W. (2026). *Essential Qualities of Effective Leadership*. Center for Creative Leadership.

Nathaniel, R. (2025). *Organizational Effectiveness.* All other trademarks and copyrights are the property of their respective owners, All rights reserved. Terms of Use Privacy Policy DMCA Notice ADA Compliance Honor Code For Students.

Nikhila S. (2025, a). *Difference Between Management and Administration – A Comprehensive Guide*. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2569 จาก Online MANIPAL.

Nikhila, S. (2025, b). *Importance of Management in an Organization in 2025.* เรียกใช้เมื่อ 5 มีนาคม 2569 จาก Online MANIPAL.

Northouse, G. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. (3rd ed). Thousand Oak, C.A. : Sage.

Science Direct. (2016). *Administrative Management*. In Subject Area : Agriculture and Biological science.

Study Smarter. (2020). *Leadership Effectiveness*. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก https://www.studysmarter.co.uk/explanations/business-studies/operational- management/leadership-effectiveness/

Vanderbilt. (2025). *How Organizational Theory Impacts Leadership Effectiveness*. Vanderbilt Peabody College Admissions.

Warrilow, R. (2012). “Transformation and Transactional Leadership and their Effect on Creativity in Groups,” *Creativity Research Journal*, 13(2), 185-195.

WIKPEDIA. (2026) . *Organizational Effectiveness*. From Wikipedia, the free encyclopedia. เรียกใช้เมื่อ 14 มีนาคม 2569 จาก https://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_effectiveness.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*, (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.

Yunfei, X. (2022). The Theory and Method pf Organizational Effectiveness Evaluation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research,* Vol. 664.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATION LEADERSHIP OF ADMINISTATORS AND EFFICIENCY OF ACADEMIC ADMINISTRATION IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

นฤมล สีสุข[1] และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์[2]

Naruemon Seesuk[1] and Suchita Osodhapiruk[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์

สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1-2]Master of Education Program Faculty of Education and Liberal Arts,

Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

Corresponding Author's Email: naruemon.s@nmrtup.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Citation:

* นฤมล สีสุข และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 857-877.

Naruemon Seesuk and Suchita Osodhapiruk. (2026). Relationship Between Innovation Leadership Of Administators And Efficiency Of Academic Administration In Educational Institutions Under The Secondary Education Service Area Office Samut Prakan. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 857-877.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ งานวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูด้วยโปรแกรม G*power ได้ขนาดเท่ากับ 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณากลุ่มตัวอย่าง คือ 1) ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 2) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ได้จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.=0.55) (2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.97, S.D.=0.52) (3) ผลทดสอบสมมติฐาน การหาค่าความสัมพันธ์ภาวผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ระดับสูง (r_{xy} = .868) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ของทุกด้าน พบว่า มีสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรปราการ

Abstract

This research aimed to (1) study the innovative leadership of administrators and the efficiency of academic administration in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan (2) study the relationship between innovative leadership of administrators and

the efficiency of academic administration in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan and (3) study guidelines for developing innovation leadership of administrators in relation to the efficiency of academic administration in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. The sample group consisted of teachers and school administrators. The sample size for teachers was determined using the G*Power program, yielding a total of 322 participants. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while hypothesis testing was conducted using Pearson's correlation coefficient. For the school administrators, the criteria for sample selection were as follows 1) having at least 5 years of experience in an administrative position and 2) holding a professional level not lower than Senior Professional Level. Data from three administrators were analyzed using content analysis.

The findings revealed that (1) the overall level of innovative leadership of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan was at a high level ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.55) (2) the overall efficiency of academic administration in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan was also at a high level ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.52) and (3) the hypothesis testing indicated that the relationship between innovative leadership of administrators and the efficiency of academic administration was positively correlated at a high level (r_{xy} = .868) with statistical significance at the .01 level. The relationships across all aspects were at moderate to high levels."

Keywords: Innovative Leadership of Administrators, Efficiency of Academic Administration in Educational Institutions, Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan

บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และความเป็นพลเมือง การดำเนินงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบาย วางแผน และประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดภารกิจการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป โดยเน้นความสำคัญของงานวิชาการเป็นหลักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และการดำรงชีวิตในอนาคต การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนการวิจัย การใช้สื่อและเทคโนโลยี การนิเทศ และการแนะแนว นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ในปัจจุบันการบริหารงานวิชาการต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกดิจิทัล ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านวิชาการของแต่ละสถานศึกษายังมีความแตกต่างกัน เนื่องจากข้อจำกัดด้านทรัพยากร ศักยภาพของบุคลากร และรูปแบบการบริหารที่หลากหลาย รวมถึงการนิเทศ กำกับ และติดตามผลที่ยังขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่อง นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ขณะที่การวัดและประเมินผลยังเน้นผลสัมฤทธิ์มากกว่าการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้ไม่สามารถสะท้อนศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างรอบด้าน ปัญหาดังกล่าวจึงสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ ปรับตัวได้ และสามารถนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ เปิดรับความคิดเห็น มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งต้องเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำ

ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล คือภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่มีลักษณะมุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบใหม่ ผลักดันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลก นอกจากลักษณะการบริหารในสถานศึกษาแล้ว ยังมีนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยแผนปฏิบัติการประจำปี 2567 มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดีและมีความสุข” ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง และยกระดับการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากสภาวะดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นความสามารถของผู้นำในการนำพาองค์กรหรือกลุ่มบุคคลไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และกระบวนการนวัตกรรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันฐิตินันท์ นันทะศรี (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับการนำแนวคิดและการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ครอบคลุมทั้งการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และความเป็นผู้นำ มุ่งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรนำความรู้ ทักษะ กระบวนการ วิธีการต่างๆ มาปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และอภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ผู้นำจะนำสิ่งที่ดีมาสู่องค์กร และไม่หยุดยิ่ง จะค้นหาสิ่งใหม่ๆ อยู่สม่ำเสมอเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรม เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันกับภายนอก และผลงานที่ดีกว่าเดิม มีการกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ร่วมมือและร่วมใจในการดำเนินงาน จะสร้างแรงจูงใจ และค่านิยมหรือวัฒนธรรมในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำองค์กรสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตที่เป็นเลิศ

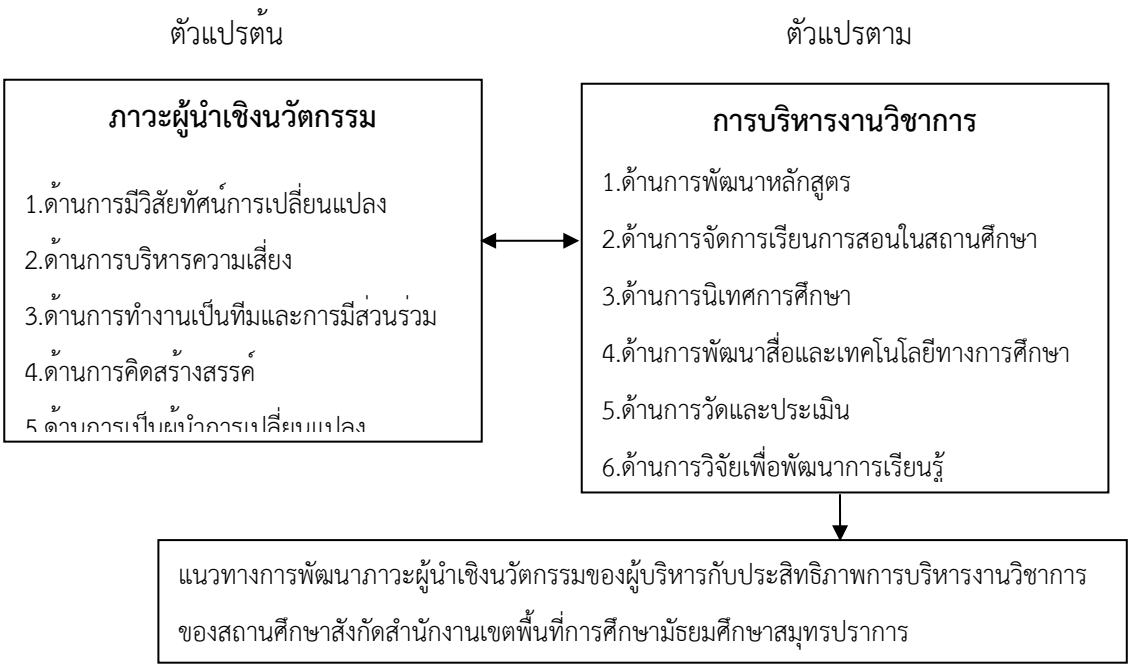
2. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการวางแผน ดำเนินงาน ควบคุม และพัฒนาเกี่ยวกับกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษา หรือองค์กรด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยทางการศึกษา สาริศา จันทร์แรม (2562) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารจัดการกิจกรรมทุกประเภทในสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาและปรับปรุงกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ งานวิชาการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพและมาตรฐานทาง

การศึกษา ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนรู้ ไปจนถึงการส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามเป้าหมายทางการศึกษา

3. นโยบายและทิศทางการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ศึกษาบริบทด้านการศึกษา ประกอบด้วย พระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2567-2570) และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) รวมถึงนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ เก่ง ดี และสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างความเสมอภาคทางสังคม การเติบโตอย่างยั่งยืน และการปรับกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พร้อมพัฒนาบทบาทครูและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ

4. การสังเคราะห์วรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ 5 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการบริหารความเสี่ยง 3) ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวทำหน้าที่เป็นตัวแปรต้น และสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศการศึกษา 4) ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา 5) ด้านการวัดและประเมิน และ 6) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ โดยองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าวทำหน้าที่เป็นตัวแปรตาม

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 2,337 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ (ข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

1. ข้าราชการครู จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G* power ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนและคัดเลือกครูของโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน กำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ 1) ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 2) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยกำหนดค่าน้ำหนักแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยกำหนดค่าน้ำหนักแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ แล้วตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พร้อมหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ต่อมาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .989 ก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การสร้างเครื่องมือแบบสอบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำผลที่ได้จากแบบสอบถามในข้อที่ควรจะพัฒนามากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ แล้วจึงจัดทำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงดำเนินการทำฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสำรวจจากข้าราชการครู โดยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google Form จากนั้นติดตามการตอบกลับ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบกลับมาดำเนินการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน จากนั้นส่งหนังสือขออนุเคราะห์พร้อมประเด็นสัมภาษณ์ล่วงหน้า และประสานนัดหมายเวลา และสถานที่ ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ตามระดับการศึกษา ตามประสบการณ์สอน และตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการในข้อที่ควรจะพัฒนาจากแบบสัมภาษณ์ด้วยกระบวนการ Content Analysis

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	28.88
หญิง	229	71.12
รวม	**322**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	175	54.35
ปริญญาโท	147	45.65
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	**322**	**100.00**
3. ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	105	32.61
5-10 ปี	135	41.92
มากกว่า 10 ปี	82	25.47
รวม	**322**	**100.00**
4. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก	5	1.56
ขนาดกลาง	36	11.18
ขนาดใหญ่	76	23.60
ขนาดใหญ่พิเศษ	205	63.66
รวม	**322**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 322 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 71.12 เพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 ระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรีจำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 คน ปริญญาโท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65 ปริญญาเอกจำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ประสบการณ์การสอน พบว่า 5-10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 41.92 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 มากกว่า 10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 25.47 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ขนาดเล็ก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56 ขนาดกลาง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.18 ขนาดใหญ่ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 63.66

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.73	0.49	มาก	5
2. ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.97	0.59	มาก	4
3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม	3.98	0.65	มาก	3
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.01	0.70	มาก	1
5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.00	0.72	มาก	2
รวม	**3.94**	**0.55**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.=0.72) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D.=0.49)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.96	0.73	มาก	4
2. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.01	0.72	มาก	1
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.00	0.58	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา	3.95	0.59	มาก	5
5. ด้านการวัดและประเมินผล	3.99	0.64	มาก	3
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	3.89	0.61	มาก	6
รวม	**3.97**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.97, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.01, S.D.=0.72) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.00, S.D.=0.58) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.89, S.D.=0.61)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ / ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y_{tot}	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง X1	.491**	.518**	.351**	.378**	.464**	.417**	.549**	ปานกลาง
ด้านการบริหารความเสี่ยง X2	.724**	.723**	.584**	.405**	.572**	.471**	.732**	สูง
ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม X3	.793**	.785**	.727**	.395**	.600**	.442**	.787**	สูง
ด้านการคิดสร้างสรรค์ X4	.855**	.851**	.781**	.406**	.586**	.439**	.825**	สูง
ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง X5	.867**	.830**	.673**	.447**	.590**	.505**	.825**	สูง
X_{tot}	.876**	.868**	.735**	.469**	.652**	.524**	.868	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .868) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทุกด้าน (X_1 – X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม (Y_{tot}) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในข้อประเด็นที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดมาสร้างประเด็นหัวข้อในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษา ซึ่งประเด็นที่มีระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุดในส่วนของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง (X_1) และในส่วนของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา (Y_3) ซึ่งมีค่าระดับความสัมพันธ์ (r_{xy} = .351)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง คือ สถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่าย โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning การนิเทศควรมีความยืดหยุ่น ปรับรูปแบบและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ พร้อมอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดทิศทางร่วมกัน และควรส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ชัดเจน เข้าใจง่าย และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เน้นการให้กำลังใจ ค้นหาจุดแข็ง และสร้างแรงบันดาลใจ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและเกณฑ์การนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความเป็นเจ้าของร่วม

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศการศึกษา คือ สถานศึกษาควรเริ่มจากการมีแผนการนิเทศที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการวางแผน ขับเคลื่อน และสื่อสารการนิเทศให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงที่สำคัญการนิเทศควรสร้างบรรยากาศเชิงบวก เน้นการพัฒนา ไม่จับผิด และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC และเปิดโอกาสให้ครูร่วมวิเคราะห์ปัญหา ออกแบบและปรับปรุงการสอนร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือในองค์กร ควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ เพื่อสะท้อนทั้งจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา และมีระบบติดตามผลหลังการนิเทศเพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเป็นนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้บริหารที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับทรงวุฒิ บุษดี, สิทธิชัย สอนสุภี และกรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์ (2565) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม และด้านการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมถึงจะต้องมีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานในส่วนของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษา โดยเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะด้านการบริหารงานวิชาการ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู การนิเทศติดตาม และการส่งเสริมการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับเบญจภรณ์ รัญระนา (2560) ที่พบว่า องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ขอบข่ายงานวิชาการโดยส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และทำการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับชาตรี มาประจง (2557) ที่พบว่า แนวทางสำหรับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษานั้นคือ การให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และต้องมีพัฒนาระบบนิเทศการศึกษาเพราะเป็นงานที่ปฏิบัติกับครูเพื่อให้เกิดผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยตรง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า เป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะมีลักษณะการบริหารที่ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา สนับสนุนการนำแนวคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา สร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ร่วมถึงมีวางแผนและเตรียมพร้อมสำหรับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับวุฒิชัย แม้นรัมย์ (2566) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารควรมองถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และต้องรู้จักการบริหารความเสี่ยง ขับเคลื่อนโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับชลธิชา ฤาชา (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ควบคู่กับการนำแนวคิดที่เป็นประโยชน์มาแก้ไขปัญหาและพัฒนานวัตกรรมใหม่ภายในสถานศึกษา โดยผู้นำจะอาศัยทักษะของตนในการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มแก่สถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถสื่อสารให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน เปิดโอกาสให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับกลยุทธ์ เลือกใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนิเทศการศึกษาควรมีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ กระบวนการดำเนินการนิเทศควรมีบรรยากาศการนิเทศที่เป็นเชิงบวก เน้นการพัฒนา การมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารควรเปิดรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการนิเทศและการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ เน้นการให้กำลังใจ มีการส่งเสริมจุดแข็ง ปรับแก้จุดอ่อน และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับ ปภาณิน กินาวงศ์ (2567) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ที่มีผลการศึกษาด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับแผนนโยบาย เริ่มจากศึกษา

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานทิศทางเดียวกัน สามารถวิเคราะห์แนวโน้มสิ่งที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถพัฒนาภายใต้บริบทของโรงเรียน สามารถติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรม และขับเคลื่อนสู้การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยจะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งสถานศึกษาและผู้บริหาร สามารถนำผลไปใช้ประกอบการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการงานวิชาการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น **ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยครั้งนี้มาเป็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้** 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารควรระบุและวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรได้อย่างรอบคอบ รวมถึงมีการวางแผนรับมือกับความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อการดำเนินงาน 3. ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการบริหารจัดสรรบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมในการทำงานเป็นทีม 4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรยอมรับแนวคิดที่แตกต่างจากความคิดเห็นของตน และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง 6. ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และมีแผนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 7. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการส่งเสริมครูให้เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ 8. ด้านการนิเทศการศึกษาสถานศึกษาควรมีการจัดทำรายงานการนิเทศอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นข้อมูลในกาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน รวมถึงมีระบบติดตามผลหลังการนิเทศเพื่อต่อยอดในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 9. ด้านการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา สถานศึกษา

ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีการศึกษา และมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างชัดเจน 10. ด้านการวัดและประเมินผล สถานศึกษาควรมีระบบจัดเก็บข้อมูลผลการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน 11. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกระบวนการวิจัยแก่ครูอย่างต่อเนื่อง **ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ 2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ 3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

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

ชลธิชา ฤาชา. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการนวัตกรรมการบริหารการศึกษา,* 3(3), 12–21.

ชาตรี มาประจง. (2557). การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ฐิตินันท นันทะศรี. (2563). การพัฒนาตัวบงชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน *วิทยานิพนธดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทรงวุฒิ บุษดี, สิทธิชัย สอนสุภี และกรองแก้ว กิ่งสวัสดิ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อทักษะการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 7(2),123-136

เบญจภรณ์ รัญระนา. (2560). องค์ประกอบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 7(2), 97–107.

ปภาณิน กินาวงศ์. (2567). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมทางการบริหารการศึกษาของสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 9(2), 45–60.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). *การบริหารงานวิชาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เทมการพิมพ์.

วุฒิชัย แม้นรัมย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในการบริหารโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตปิยมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(7), 214–228.

สาริศา จันทร์แรม. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออก. ใน *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570)*. สำนักนายกรัฐมนตรี. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*.เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://online.anyflip.com/olvmi/avio/mobile/index.html

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (ฉบับย่อ)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 4(3), 205–216.

การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*

SCHOOL BUILDING AND GROUNDS MANAGEMENT ROMAN BURIRAM EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

ธนกรณ์ ตามแต่รัมย์[1], วศิน สอนโพธิ์[2] และ พจน์ เจริญสันเทียะ[3]

Thanakorn Tamtaerum[1], Wasin Sonpo[2] and Phot Charoensanthia[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: mtot31120@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.80 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่ง

Citation:

* ธนกรณ์ ตามแต่รัมย์, วศิน สอนโพธิ์ และ พจน์ เจริญสันเทียะ. (2569). การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 878-894.

Thanakorn Tamtaerum, Wasin Sonpo and Phot Charoensanthia. (2026). School Building And Grounds Management Roman Buriram Educational Service Area Office 4.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 878-894.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

โครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) ด้านการระดมความคิดด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน 2) ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและความพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ 5) ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลาง

คำสำคัญ: การบริหาร, งานอาคารสถานที่, โรงเรียน

Abstract

This research aims to 1) study the building and facility management of schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, and 2) compare the level of opinion of personnel regarding the building and facility management of schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, classified by position, work experience, and school size. 3) This research aimed to study approaches to promoting building and facility management in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office, Zone 4. The sample group consisted of 333 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index

between 0.80 and 1.00 The reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.80, and a semi-structured interview was used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall management of school buildings and facilities under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the management of school buildings and facilities in schools under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4, categorized by position, revealed overall statistically significant differences at the .05 level. However, when categorized by work experience and school size, there were no significant differences overall.

3. Guidelines for promoting the management of school buildings and facilities under the Buriram Primary Educational Service Area Office 4 include: 1) brainstorming ways to facilitate the school's academic operations; 2) promoting the smooth and efficient operation of other school activities; and 3) preparing for changes in educational management 4) Promoting student readiness and satisfaction in utilizing the buildings and facilities; 5) Supporting activities and services to the community using the buildings and facilities as a central hub

Keywords: Administration, Grounds management, School

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้จากครูสู่ศิษย์ภายในห้องเรียนสี่เหลี่ยมเท่านั้น แต่ได้ขยายขอบเขตไปถึงการสร้าง "นิเวศการเรียนรู้" (Learning Ecosystem) ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างรอบด้าน สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งเน้นการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งสถานศึกษามีภารกิจหลักในการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความเป็นสากลสอดคล้องกับ

มาตรฐานการศึกษาชาติ การบริหารงานอาคารสถานที่จึงมิใช่เพียงภาระงานเชิงธุรการหรือการดูแลสิ่งก่อสร้าง แต่เปรียบเสมือนการวางรากฐานโครงสร้างพื้นฐานเชิงกลยุทธ์ที่รองรับการดำเนินงานในทุกมิติของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต และสุขภาวะที่ดีภายใต้บรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566)

ในบริบทของประเทศไทยปัจจุบัน การบริหารงานอาคารสถานที่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ทั้งจากการก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลที่ต้องการพื้นที่เรียนรู้ซึ่งเชื่อมต่อกับนวัตกรรม (Smart Learning Space) และการเตรียมพร้อมรับมือกับสภาวะวิกฤต ทั้งจากภัยธรรมชาติและโรคอุบัติใหม่ที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ส่งผลให้ "ความคาดหวัง" ที่มีต่อสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนไม่ได้เป็นเพียงสถานที่ตั้งของอาคารเรียน แต่ต้องถูกยกระดับให้เป็น "พื้นที่เรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีความยืดหยุ่น" (Safe and Flexible Learning Space) ที่สามารถปรับเปลี่ยนสภาวะให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ สอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2565) ที่ให้ความสำคัญอย่างสูงสุดกับเรื่องความปลอดภัยในสถานศึกษาผ่านระบบ "MOE Safety Center" เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความเสี่ยงทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ

นอกจากนี้ อาคารสถานที่ในอุดมคติของสถานศึกษายุคใหม่ยังต้องทำหน้าที่เป็น "แหล่งเรียนรู้ที่กระตุ้นจินตนาการ" (Innovative Learning Environment) ที่มีการจัดสรรพื้นที่อย่างสร้างสรรค์ (Creative Space) มีการดูแลรักษาอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ และอาคารประกอบให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานสมบูรณ์ 100% ตลอดเวลา เน้นความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยตามหลักสถาปัตยกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงการมีระบบสาธารณูปโภคที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นดัชนีชี้วัดสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น (Public Trust) ให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ว่าสถานศึกษาเป็นพื้นที่ที่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพและพร้อมจะเป็นกลไกหลักในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพในสังคมโลก (วิจารณ์ พานิช, 2566)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงสภาพการณ์ในทางปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ซึ่งมีลักษณะทางกายภาพส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่กึ่งชนบทและประกอบด้วยโรงเรียนหลากหลายขนาด ทั้งขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ พบว่าการบริหารงานอาคารสถานที่ยังคงเผชิญกับอุปสรรคและข้อจำกัดในหลายมิติ จาก

รายงานผลการติดตามตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2566) สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาลำดับต้นๆ คือความเสื่อมสภาพของอาคารเรียนและอาคารประกอบ ซึ่งส่วนใหญ่ถูกก่อสร้างมาเป็นเวลานานจนมีอายุการใช้งานเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ส่งผลให้เกิดความชำรุดทรุดโทรมเชิงโครงสร้าง ขณะเดียวกันสถานศึกษายังประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณที่เพียงพอและต่อเนื่องในการซ่อมบำรุงเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ทำให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปในลักษณะ "การซ่อมแซมตามสถานการณ์เฉพาะหน้า" มากกว่าการวางแผนบำรุงรักษาเชิงรุกเพื่อยืดอายุการใช้งาน

ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวแปรหลักของปัญหา คือ ข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล โดยบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานอาคารสถานที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ซึ่งมีภาระงานสอนและงานวิชาการเป็นหลัก ทำให้มีเวลาไม่เพียงพอต่อการกำกับดูแลงานอาคารสถานที่อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังขาดทักษะเฉพาะทางและความเชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมหรือการจัดการงานระบบ ส่งผลให้การดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ สภาพปัญหาที่เด่นชัดยังรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อแนวทางการจัดการเรียนรู้ในยุคการศึกษาดิจิทัล อาทิ ห้องปฏิบัติการที่ไม่เพียงพอ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เข้าไม่ถึงทุกพื้นที่ของอาคารเรียน และการขาดแคลนสื่ออุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ฉุดรั้งการก้าวไปสู่การเป็นห้องเรียนอัจฉริยะ

ยิ่งไปกว่านั้น การบริหารจัดการพื้นที่ภายนอกอาคารและการจัดการพื้นที่สีเขียว ยังขาดระบบการมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งกับชุมชนและภาคีเครือข่าย ทำให้พื้นที่รอบสถานศึกษาไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัญหาที่สะสมมานานเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน บั่นทอนขวัญและกำลังใจของบุคลากร และที่สำคัญที่สุดคือการลดทอนระดับความปลอดภัยของผู้เรียน (สมชาย รักเรียน, 2567) หากสภาพปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบด้วยรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบท ย่อมส่งผลเสียต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวมและก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสวัสดิภาพของนักเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เพื่อให้เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและปลอดภัยอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

เสนาะ ติเยาว์ (2561 : 23) ได้นำเสนอแนวคิดทางการบริหารแบ่งได้ 5 ประเภท ได้แก่

1. แนวคิดแบบดั่งเดิม (classical approach) ประกอบด้วย 4 หลักการ คือ หลักการวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารเชิงระบบ หลังการบริหารและราชการ

2. แนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (human relation approach) การบริหารตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ ต้องอาศัยทฤษฎีทางการบริหาร 4 ทฤษฎี ความต้องการของคนทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทฤษฎีบุคลิกภาพและทฤษฎีผู้นา

3. แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ (quantitative or management science approach) เน้นการตัดสินใจเพื่อใช้ประโยชน์ทางการบริหาร ใช้มาตรฐานการตัดสินใจโดยยึดหลักเศรษฐศาสตร์ ใช้สูตรหรือรูปแบบหรือการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณและอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ประมวลข้อมูลจำนวนมาก

4. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (contingence approach) ประกอบ 3 แนวคิดที่สัมพันธ์กันคือ แนวความคิดเชิงระบบ แนวคิดทางการปฏิบัติและการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง

5. แนวคิดสมัยใหม่ (modern approach) เป็นการบริหารคุณภาพโดยรวม มีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เน้นความสนใจที่ผู้รับบริการ การบริหารคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงทุกอย่างที่องค์กรทา มีมาตรฐานในการวัดที่ถูกต้อง มีการให้อำนาจแก่พนักงานและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แนวคิดสมัยใหม่ยึดถือสมมติฐานว่ามนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อน มีความต้องการไม่สิ้นสุด หลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แนวคิดนี้

ผสมผสานความคิดในข้อ 1 ถึง ข้อ 4 เข้าด้วยกันและเสริมด้วยการบริหารคุณภาพโดยรวม โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การลดสายบ่านการบังคับบัญชาให้สั้นลง การเรียนรู้ การปรับรูปแบบองค์กร และการแสวงหาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอก

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561 : 35) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ กระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม ภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการวางแผน การจัดหา การดูแลรักษา และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้าง "สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้" (Learning Environment) ที่มีความปลอดภัย มั่นคง และทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและวิถีการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 237 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,241 คน รวม 2,478 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำนวน 333 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับในด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ ได้มาโดยการลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ

ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe' method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมความพร้อม รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ และด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้พื้นที่อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลางนอกนั้นไม่แตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้พื้นที่อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลาง

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการระดมความคิดด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน 2) ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและความพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ 5) ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลาง

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเตรียมความพร้อม รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนเชิงรุก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ศรีวิเชียร (2561) และ ธวัช สร้อยโพธิ์พันธุ์ (2568) ที่พบว่าคุณภาพการบริหารอาคารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Smith (2019) ที่เน้นย้ำว่าการบริหารจัดการอาคารที่มีประสิทธิภาพช่วยยกระดับบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ และด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้พื้นที่อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลางนอกนั้นไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต่างกัน โดยผู้บริหารจะมองในเชิงนโยบายและการวางแผนภาพรวม แต่ครูมองในเชิงการนำไปใช้งานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนัช นามปัญญา (2567) ที่พบว่าขนาดโรงเรียนและตำแหน่งที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลการบริหารจัดการที่แตกต่างกันในบางมิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้มาตรฐานและระเบียบปฏิบัติเดียวกันของสถานศึกษา

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้พื้นที่อาคาร

สถานที่เป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและพื้นที่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงสามารถให้บริการชุมชนได้หลากหลายกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา ศรีวิเชียร (2561) และ รติรัตน์ สกุลสุข (2562) ที่พบว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริหารงานสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากความพร้อมของอาคารสถานที่และงบประมาณ

3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4

3.1 ด้านการระดมความคิดด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารวางแผนการใช้และพัฒนาอาคารสถานที่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) สนับสนุนการจัดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ และแหล่งเรียนรู้ให้มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการใช้งาน 3) พัฒนาอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา 4) จัดระบบการบำรุงรักษาอาคารและอุปกรณ์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการออกแบบและปรับปรุงพื้นที่การเรียนรู้ 6) จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุกและหลากหลายรูปแบบ 7) ติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่ด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การส่งเสริมให้พื้นที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

3.2 ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) วางแผนการจัดสรรพื้นที่อาคารสถานที่ให้รองรับงานบริหาร งานบุคลากร และงานกิจการนักเรียน 2) พัฒนาอาคารสำนักงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร 3) ปรับปรุงการจัดผังอาคารให้ลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน 4) จัดให้มีพื้นที่สำหรับการประชุมและการประสานงานอย่างเพียงพอ 5) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการพื้นที่และอาคารสถานที่ 6) กำหนดแนวปฏิบัติในการใช้พื้นที่ให้ชัดเจนและเป็นระบบ 7) ประเมินความเหมาะสมของการใช้พื้นที่เพื่อปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจ

เนื่องจาก การจัดสรรพื้นที่ให้ลดความซ้ำซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ วงศ์มณี (2565) ที่พบว่าการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ (Man, Money, Management) ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการบริหารอาคารสถานที่

3.3 ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา ได้แก่ 1) พัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความยืดหยุ่นต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ 2) ส่งเสริมการออกแบบพื้นที่เรียนรู้ที่รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) วางแผนปรับปรุงอาคารสถานที่ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา 4) เตรียมความพร้อมด้านอาคารสถานที่เพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) จัดระบบความปลอดภัยและแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน 6) ส่งเสริมการพัฒนาอาคารสถานที่ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยั่งยืน 7) ติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารอาคารสถานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การออกแบบพื้นที่ให้ยืดหยุ่นและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พุ่มทอง (2564) เรื่องระบบนิเวศการเรียนรู้ และงานวิจัยของ Johnson (2020) ที่เสนอแนวทางการบริหารอาคารสถานศึกษาตามหลักความยั่งยืนและเทคโนโลยีสีเขียว

3.4 ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและความพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและความพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ ได้แก่ 1) พัฒนาอาคารสถานที่ให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับวัยของนักเรียน 2) จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบ และน่าอยู่ 3) ส่งเสริมการจัดพื้นที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพักผ่อนของนักเรียน 4) รับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่ 5) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียน 6) ส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนที่เอื้อต่อความสุขและความปลอดภัย 7) ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนเพื่อนำผลไปปรับปรุงอาคารสถานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การเน้นความปลอดภัยและความสะอาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลาวัลย์ วงศ์แก้ว (2566) ที่พบว่าการจัดบรรยากาศ

และสภาพแวดล้อมส่งผลต่อความพึงพอใจของนักเรียน และงานวิจัยของ Brown (2017) ที่เน้นว่านโยบายการดูแลสถานที่ช่วยเพิ่มความมั่นใจและความปลอดภัยให้นักเรียน

3.5 ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลาง จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 มีแนวทางในการส่งเสริม ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลาง ได้แก่ 1) ส่งเสริมการเปิดใช้พื้นที่โรงเรียนเพื่อกิจกรรมทางการศึกษาและกิจกรรมชุมชนอย่างเหมาะสม 2) วางระบบและระเบียบการใช้พื้นที่ร่วมกับชุมชนอย่างชัดเจน 3) พัฒนาอาคารสถานที่ให้รองรับการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน 4) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) ใช้อาคารสถานที่เป็นแหล่งเรียนรู้และศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน 6) สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอาคารสถานที่อย่างคุ้มค่าและยั่งยืน 7) ติดตามและประเมินผลการใช้พื้นที่ร่วมกับชุมชนเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการใช้อาคารสถานที่เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รติรัตน์ สกุลสุข (2562) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา และงานวิจัยของ Lopez (2021) ที่พบว่าการบริหารอาคารโดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลาง (Community-centric) ช่วยเสริมสร้างการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 1) ด้านการระดมความคิดด้านการอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานวิชาการของโรงเรียน 2) ด้านการส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่าง

ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการเตรียมความพร้อมรองรับความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา 4) ด้านการส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและความพึงพอใจต่อการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ 5) ด้านการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมและการให้บริการแก่ชุมชนโดยใช้อาคารสถานที่เป็นศูนย์กลาง **ข้อเสนอแนะ** 1. ควรนำผลการวิจัยที่ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการให้บริการอาคารสถานที่ของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยที่ไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารจัดการอาคารสถานที่ของสถานศึกษา 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางในการนิเทศ กำกับ ติดตามการจัดการอาคารสถานที่ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แนวทางการขับเคลื่อนความปลอดภัยในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กัลยา ศรีวิเชียร. (2561). *คุณภาพการบริหารอาคารสถานที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

ณัฐวุฒิ วงศ์มณี. (2565). *การใช้ทรัพยากรในการบริหารงานอาคารสถานที่.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

ธวัช สร้อยโพธิ์พันธุ์. (2558). *ความสำคัญของการบริหารงานอาคารสถานที่.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รติรัตน์ สกุลสุข. (2562). *งานบริหารอาคารสถานที่กับบทบาทของชุมชน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

ลาวัลย์ วงศ์แก้ว. (2556). *การบริหารงานอาคารสถานที่.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

วิจารณ์ พานิช. (2566). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วรนัช นามปัญญา. (2567). *การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนมัธยมศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

สมชาย รักเรียน. (2567). การจัดการสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา,* 10(1), 45-60.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

สุภาพร พุ่มทอง. (2564). *การบริหารงานอาคารสถานที่ในระบบนิเวศน์การเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

เสนาะ ติเยาว์. (2561). *แนวคิดการบริหารและการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาไทยกับการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. (2566). *สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.* เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2568. จาก https://brm4.go.th/

Brown, A. (2017). The impact of school facilities management on school safety. *Education Research Press.*

Johnson, L. (2020). *Sustainable school facilities management in educational institutions.*

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

Lopez, M. (2021). Community-centered school facilities management. *Education & Society Press.*

Smith, J. (2019). *School facilities management in elementary education*. Routledge.

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*

STRATEGIC ADMINISTRATON OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER OFFICE OF CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วีระพล พูลกลาง[1] และ จักรกฤษณ์ โพดาพล[2]

Weerapon Phunkang[1] and Chakgrit Podapol[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: rung847@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 2 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบแบบผสม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำนวน 225 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล ค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

Citation:

* วีระพล พูลกลาง และ จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2569). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 895-915.

Weerapon Phunkang and Chakgrit Podapol. (2026). Strategic Administraton Of School Administrators Under Office Of Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 895-915.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบตามวิธีของเชฟเฟ่ ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to: 1) examine the level of strategic management among school administrators; 2) compare strategic management practices of school administrators based on personal factors, including gender, age, educational attainment, and work experience; and 3) explore guidelines for strategic management development among school administrators under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2.This research employed a mixed-methods approach. The sample consisted of 225 participants, including school administrators and teachers under the Chaiyaphum Primary Educational Service Area Office 2. Quantitative data were collected using a Likert-scale questionnaire with established reliability. The statistical techniques used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). When statistically significant

differences were found, pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.Qualitative data were collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis, followed by descriptive synthesis.

The research findings revealed that: 1) The overall level of strategic management among school administrators was at a high level. 2) The comparison results indicated that there was no significant difference in strategic management based on gender. However, statistically significant differences at the .01 level were found in terms of age, educational attainment, and work experience. 3) The guidelines for improving strategic management among school administrators emphasized the use of information for environmental analysis, the formulation of clear strategies aligned with the school context, efficient resource allocation, participatory management involving personnel, and the continuous use of evaluation results for improvement and development.

Keywords: Strategic Management, Administrators, School Administrators

บทนำ

การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ในระดับประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้เน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เท่าเทียม และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ ในส่วนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้กำหนด แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา และส่งเสริมระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เป็นเครื่องมือในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการนี้สอดคล้องกับ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นการพลิกโฉมประเทศไปสู่ "สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค" และ "สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต" โดยมีจุดหมายสำคัญคือการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) ซึ่งการบรรลุเป้าหมายดังกล่าวต้องอาศัยกลไกการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน เนื่องจากโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาของประเทศ สถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการ ปรับตัว และตอบสนองต่อความท้าทาย ต่าง ๆ อย่างมีทิศทาง การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งกำกับดูแลโรงเรียนในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทั้งในด้านขนาด บริบททางสังคม และสภาพเศรษฐกิจ ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอคอนสาร อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอภูเขียว อำเภอบ้านแท่น และอำเภอแก้งคร้อ ซึ่งต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังจากผู้ปกครองและชุมชน การดำเนินงานของสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำทางการศึกษาที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางและวางแผนบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของชาติ อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาภาคสนามและการสำรวจเบื้องต้นพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งยังขาดความเข้าใจในกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ การวางแผนกลยุทธ์บางส่วนยังไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และยังมีข้อจำกัดในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษายังไม่เต็มศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดจึงมีความจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของท้องถิ่น อย่างแท้จริง การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อค้นหาองค์ประกอบหรือพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ เหมาะสมที่สุด สำหรับผู้บริหาร

สถานศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุด และมีระบบประกันคุณภาพภายใน และภายนอก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Campbell (1977) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ “กลยุทธ์” (Strategy) เป็นคำที่มีความหมายกว้าง และมักถูกใช้ในความหมายที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และบทบาทหน้าที่ขององค์การ การที่จะบริหารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม จึงจำเป็นต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “การบริหารเชิงกลยุทธ์” อย่างชัดเจน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

Henrry Mintzberg (2550) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ที่เรียกว่า 5 Ps หรืออักษร P 5 ตัว ซึ่งอธิบายความหมายของคำว่า “กลยุทธ์” ได้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. กลยุทธ์คือแผน (Strategy is a Plan = P1) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานในอนาคต (a guide or course of action into the future) เพื่อให้องค์การสามารถก้าวเดินจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่งได้อย่างมีระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้น กลยุทธ์ในความหมายนี้จึงเปรียบได้กับ “แผนงาน” ที่ใช้นำทางองค์การไปสู่ความสำเร็จ
2.กลยุทธ์คือแบบแผนหรือรูปแบบ (Strategy is a Pattern = P2) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมการดำเนินงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา (consistency in behavior over time) ซึ่งสะท้อนถึงความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงาน โดยในการวางแผนงานในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีต ความสามารถ และความคาดหวังของบุคลากรด้วย ทั้งนี้ กลยุทธ์ที่ตั้งใจไว้ (Intended Strategies) อาจไม่สามารถดำเนินการได้จริงทั้งหมด แต่ผู้ปฏิบัติอาจปรับเปลี่ยนแนวทางให้เหมาะสมจนกลายเป็น กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริง (Realized

Strategies) 3.กลยุทธ์คือการกำหนดฐานะหรือตำแหน่ง (Strategy is a Position = P3) มุ่งเน้นที่การกำหนด “ตำแหน่งทางการแข่งขัน” ขององค์การในตลาด เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ผลผลิตหรือบริการขององค์การต้องตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างเหมาะสม การขาดความเข้าใจในฐานะหรือตำแหน่งทางการแข่งขันย่อมนำไปสู่ความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจ 4.กลยุทธ์คือทัศนภาพ (Strategy is a Perspective = P4) หมายถึง การมองภาพรวมขององค์การในเชิงลึก โดยเน้นการสร้างคุณลักษณะ (Character) หรืออัตลักษณ์ร่วมกันภายในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับค่านิยม วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมขององค์การ 5.กลยุทธ์คือกลวิธีในการเดินหมาก (Strategy is a Ploy = P5) หมายถึง การใช้อุบายหรือยุทธวิธี (Tactic) ในการดำเนินงานเพื่อเอาชนะคู่แข่งขัน เป็นการวางแผนที่มีเป้าหมายเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง โดยเน้นการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงสามารถสรุปคำว่า กลยุทธ์จึงเป็นรูปแบบของการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2553) ได้ให้ความหมาย การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความหมายกว้างกว่าคำว่า “กลยุทธ์” โดยหมายถึงการบริหารองค์การโดยรวมให้มีกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์การแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ต้องอาศัยการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับโอกาสและอุปสรรคภายนอก ตลอดจนจุดแข็งและจุดอ่อนภายในองค์การ รวมทั้งต้องมีการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างทิศทางและความยั่งยืนในระยะยาว

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552) ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยมุ่งวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการกำหนดทิศทางระยะยาว การกำหนด การดำเนิน และการควบคุมประเมินกลยุทธ์ขององค์การ

วิเชียร เวลาดี (2550) ให้ความหมายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารงานที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและ

ภายนอก เพื่อพิจารณาและตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการบริหารที่มีระบบและเป็นขั้นตอน

Certo และ Peter (2547) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการจัดการที่ไม่หยุดนิ่ง แต่ต้องปรับตัวให้เข้ากับปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของนักวิชาการหลายท่านผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์หมายถึง การบริหารองค์การโดยรวมที่มีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายระยะยาว โดยอาศัยกระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ นำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดผ่านกระบวนการวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิกานต์ ม่วงเสม (2566) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนในกลุ่มบูรพาศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 กล่าวว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) 2. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) 3. การประเมินกลยุทธ์(Strategy evaluation)

ปาริชาติ คำป้อม (2566) ได้ศึกษา การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” 1 ด้าน และ “มาก” 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1.การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 4. การประเมินและควบคุม

Harray (2020) ด้ทำการวิจัยเรื่อง “ความท้าทายของการจัดการเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนมัธยมของประเทศนิวซีแลนด์” โดยใช้โรงเรียนตัวอย่างจำนวน 3 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ในด้านทรัพยากรที่ไม่ดีนัก และ

พบว่า อาจารย์ใหญ่เป็นบุคคลสำคัญในการนำและประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน

Mjaku (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกลยุทธ์และผู้นำกลยุทธ์ พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารกลยุทธ์และผู้นำกลยุทธ์มีผลต่อองค์กร 3 ด้าน คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านกลยุทธ์ 3) ด้านคุณค่า ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความชัดเจนในการตัดสินใจ การวางกลยุทธ์จะต้องมีความเหมาะสมตรงกับเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบทในองค์กรและสถานการณ์สังคม และต้องสร้างความคุณค่าในตัวองค์กร บูรณาการทางการดำเนินงาน ความคิดแบบใหม่ มีคุณค่าในตนเองและเป็นทรัพยากรที่มีองค์ความรู้ เข้าใจกระบวนการทำงานและเข้าใจบริบทขององค์กร

Stefano (2020) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของโรงเรียน: บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัดซานตาเฟ (Santa Fe Province) ประเทศอาร์เจนตินา” พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบได้บ่อยที่สุดซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

Hernandez (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถาบันการศึกษาในเม็กซิโก พบว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์จะต้องใช้รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการศึกษา นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา พัฒนาปรับปรุงการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการช่วยเหลือการศึกษา พัฒนาวัฒนธรรมบริบทในพื้นที่ การจัดระเบียบองค์กรส่งเสริมให้มีการประยุกต์ใช้การบูรณาการทางความคิด การฝึกอบรมบุคลากรระหว่างองค์กรกับสังคม มีการร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการศึกษาของเยาวชน มุ่งส่งเสริมตามแผนและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ

การสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารเชิงกลยุทธ์

ธนวรรณ รัตนเจริญ และ กัลยมน อินทุสุต (2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การกำหนดกลยุทธ์ 2. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 3. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) 2. ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choices) 3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

สกุนตลา รัตนไพบูลย์วัฒนา (2564) “การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ โรงเรียนเอกชนในจังหวัดราชบุรี”, (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3.การนำกลยุทธ์ไปใช้ 4. การประเมินและควบคุม

Thompson and Strickland (2001) กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การจัดทำกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลการดำเนินงาน

Dor-haim (2022) กล่าวว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2. การกำหนดทิศทางขององค์กร 3. การกำหนดกลยุทธ์ 4. การวางแผนกลยุทธ์ 5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 6. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เป็นการวิจัยการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research)

1. ประชากร ผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2 จำนวน 2,042 คน จากโรงเรียน 260 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ,2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p.607) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ดังรายละเอียด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มี 2 แบบ ได้แก่ 1. แบบสอบถาม 2.แบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2. การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3. การกำหนดกลยุทธ์ 4. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5. การประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยคำตอบเป็นแบบเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ

2. แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1. แบบสอบถาม 2. แบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่และการหาร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 ทำการเปรียบเทียบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ผู้สอนมีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันด้วย

การทดสอบค่า t-test และค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ (Scheffe' Method)

2. แบบสัมภาษณ์

ศึกษาแนวทางในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีด้านที่มีผลการวิจัยที่มีค่าน้อย จำเป็นต้องศึกษาแนวทางการพัฒนา โดยนำผลในด้านต่าง ๆ นำมาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

กลุ่มเป้าหมาย

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ นักวิชาการศึกษา จำนวน 2 คนได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ นักปฏิบัติการ จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure interview) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ชื่อ คุณวุฒิ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ข้อสัมภาษณ์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ 3) การกำหนดกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ 5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุปโดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้

2. ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การสัมภาษณ์แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และนำเสนอโดยการเขียนบรรยายแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ รองลงมาคือ การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ไม่พบความแตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มี 5 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรวบรวมและใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาอย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และนโยบายทางการศึกษา 2) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดความสำเร็จให้ชัดเจน โดยให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนี้ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง เพื่อสร้างความเข้าใจและความเป็นเจ้าของร่วมกัน 3) การกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมุ่งเน้นการ

พัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการพัฒนาครูและบุคลากร รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทุกฝ่าย มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน สนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอ และมีการนิเทศ ติดตาม กำกับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย 5) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ ผู้บริหารดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างกลไกการควบคุมคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2560) ที่อธิบายว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ตั้งแต่การกำหนดทิศทาง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การนำไปปฏิบัติ และการประเมินผล นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด บางโม (2558) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างครบถ้วน จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น 2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า สมมติฐานที่ 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาดำเนินการภายใต้นโยบายและกรอบแนวทาง

เดียวกัน ประกอบกับมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งอย่างชัดเจน และให้ความสำคัญกับความเสมอภาคทางเพศ ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้และปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล อินทร์แก้ว (2565) ที่พบว่า เพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา สมมติฐานที่ 2 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่ากลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอายุ 30–45 ปี และมากกว่า 45 ปีอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่กลุ่มอายุ 30–45 ปี และมากกว่า 45 ปี ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุเป็นปัจจัยที่สะท้อนประสบการณ์และวุฒิภาวะในการทำงาน ผู้บริหารที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์และความเข้าใจบริบทของสถานศึกษามากกว่า จึงมีมุมมองเชิงกลยุทธ์ที่ลึกซึ้งและให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์มากกว่ากลุ่มอายุน้อย ซึ่งยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปฏิบัติตามนโยบายเป็นหลัก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ วิชาญ ใจดี (2565) ที่พบว่า อายุมีผลต่อมุมมองและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 3 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวุฒิการศึกษาส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามักมีความสามารถในการคิดเชิงระบบและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ลึกซึ้งกว่า รวมทั้งมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้และการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า จึงทำให้มีมุมมองต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ประสิทธิ์ บุญเลิศ (2565) ที่พบว่า วุฒิการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในองค์กรการศึกษา สมมติฐานที่ 4 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ต่างกันผลการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบความแตกต่างในด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติที่ระดับ .01 และด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูงมักมีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ และเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า ส่งผลให้มีมุมมองต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ ชลธิชา อินทร์แก้ว (2566) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการรับรู้ การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 3) แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทจริง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส แทนศิริ และคณะ (2566) ที่พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาได้ตรงกับสภาพจริง 2) ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่าผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสามารถสื่อสารทิศทางองค์กรไปยังครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรในระยะยาว ทำให้สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wiratwattana และ Wangthanomsak (2024) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนซึ่งส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา 3) ด้าน

การกำหนดกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทขององค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาในการคัดเลือกและกำหนดกลยุทธ์ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญที่เชื่อมโยงระหว่างการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมกับการนำไปปฏิบัติ ซึ่งหากมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเป็นไปได้ จะช่วยให้การบริหารงานของสถานศึกษามีทิศทางที่แน่นอนและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ (2568) ที่พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านการกำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก และมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา 4) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ อภิปรายได้ว่าผู้บริหารสามารถแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยความร่วมมือของครูและบุคลากร รวมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากร การมอบหมายงาน และการติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญที่สะท้อนประสิทธิภาพของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หากสถานศึกษามีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานิศ อินทะวงศ์ และคณะ (2566) ที่พบว่า การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การมีส่วนร่วมของเครือข่าย และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยัง 5) ด้านการประเมินและควบคุมกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่าผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประเมินและควบคุมกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสำคัญในวงจรการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแผนกับผลการดำเนินงานจริง รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลสารสนเทศและตัวชี้วัด (KPI) ในการควบคุมคุณภาพการดำเนินงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ (2567) ที่พบว่า ด้านการควบคุมและประเมินผลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ และมีความแตกต่างกันตามปัจจัยของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ** ประกอบด้วย 1.1 ผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีความครอบคลุมและสะท้อนสภาพจริงมากยิ่งขึ้น 1.2 กำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม วัดผลได้ และสอดคล้องกับทรัพยากรและเทคโนโลยีที่มีอยู่ 1.3 พัฒนาระบบการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย 1.4 นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม 1.5 หน่วยงานต้นสังกัดใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย** ประกอบด้วย 1.1 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อค้นหาอุปสรรคและแนวทางพัฒนาเชิงลึก 1.2 ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา ศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการกำหนดกลยุทธ์กับทรัพยากรและเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน 1.3 ศึกษากระบวนการนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแผนงานอย่างเป็นระบบ ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสังกัดหรือระดับการศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบและเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย 1.4 พัฒนาโมเดลหรือแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา และสามารถนำไปใช้ได้จริง

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา ศิริวงศ์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

ชญานิศ อินทะวงศ์ และคณะ. (2566). การพัฒนากลยุทธ์องค์กร. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 14(2), 55–73.

ชลธิชา อินทร์แก้ว. (2566). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาไทย. *วารสารการศึกษา*, 21(1), 66–80.

ชนิกานต์ ม่วงเสม. (2566). แนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2560). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฐพล อินทร์แก้ว. (2565). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา,* 18(2), 88–102.

ธนวรรณ รัตนเจริญ และกัลยมน อินทุสุต. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 15(2), 45–60.

ปาริชาติ คำป้อม. (2566). การพัฒนาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประสิทธิ์ บุญเลิศ. (2565). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล. *วารสารเทคโนโลยีการศึกษา*, 12(1), 33–47.

วิชาญ ใจดี. (2565). *การ*บริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารการศึกษาไทย*, 20(1), 55–70.

วิทวัส แทนศิริ และคณะ. (2566). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กร. *วารสารวิจัยการบริหาร*, 10(2), 101–120.

วิเชียร เวลาดี. (2550). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2564). *การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

สกุนตลา รัตนไพบูลย์วัฒนา. (2564). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ. (2567). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหาร*, 22(1), 1–15.

ไชยทัศน์ กิ่งเกาะยาว และคณะ. (2568). รูปแบบการพัฒนากลยุทธ์*องค์กร. วารสารวิจัยการจัดการ,* 23(1), 25–40.

Certo, S. C., & Peter, P. J. (2004). *Strategic management: Concepts and cases*. New York: McGraw-Hill.

Campbell, A. (1977). *Strategic planning and management*. London: Macmillan.

Dor-haim, S. (2022). Strategic transformation in organizations. *Strategic Change*, 31(1), 25–38.

Harray, J. (2020). Strategic leadership and organizational change. *Management Review Quarterly*, 70(2), 155–170.

Hernandez, R. (2021). Strategic management in modern organizations. *Journal of Management Studies*, 58(4), 1120–1135.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Mintzberg, H. (2007). *Tracking strategies: Toward a general theory*. Oxford: Oxford University Press.

Mjaku, A. (2020). Strategic management practices and performance. *International Journal of Management*, 11(3), 50–65.

Stefano, G. (2020). Strategic innovation and leadership. *Journal of Business Research*, 120, 345–356.

Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2001). *Strategic management: Concepts and cases*. New York: McGraw-Hill.

Wiratwattana, W., & Wangthanomsak, T. (2024). Strategic management in education sector. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 210–225.

แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัล ของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่*

GUIDELINES FOR DEVELOPING STUDENT AFFAIRS ADMINISTRATION IN THE DIGITAL ERA OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE PHON NAKHON SCHOOL NETWORK, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PHRAE

กมลวรรณ ศิริโภคานันท์[1] และ สุเนตร ทองคำพงษ์[2]

Kanokkan Makerd[1] and Sunate Tongkumpong[2]

[1-2]วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น

[1-2]Northern College, Thailand

Corresponding Author's Email: kanokkan65@gmail.com

วันที่รับบทความ : 2 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 2 April 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา 2) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของ และ 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร

Citation:

* กมลวรรณ ศิริโภคานันท์ และ สุเนตร ทองคำพงษ์. (2569). แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 916-938.

Kanokkan Makerd and Sunate Tongkumpong. (2026). Guidelines For Developing Student Affairs Administration In The Digital Era Of Educational Institutions Under The Phon Nakhon School Network, Secondary Educational Service Area Office Phrae. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 916-938.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ประชากรและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน ครูผู้สอน จำนวน 208 คน ปีการศึกษา 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 219 คน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยรวมรายด้าน รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มี 7 ด้าน รวมทั้งหมดมี 54 แนวทาง

3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความเหมาะสม โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การบริหารงานกิจการนักเรียน, ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the current state and problems of student affairs administration in the digital age of educational institutions; 2) to find guidelines for developing student affairs administration in the digital age; and 3) to evaluate the suitability and feasibility of implementing the developed guidelines for student affairs administration in the digital age of educational institutions under Phon Nakhon Inter-School Area, Phrae Secondary Educational Service Area Office. The population and sources of information used in this research included 11 school administrators and 208 teachers during the academic year 2025, totaling 219 people, along with 9 experts. The instruments

used were questionnaires and interview forms. Data analysis involved calculating percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that;

1. The current state of student affairs administration in the digital age of educational institutions under Phon Nakhon Inter-School Area, Phrae Secondary Educational Service Area Office, was overall at a moderate level when considering all aspects.

2. The guidelines for developing student affairs administration in the digital age of educational institutions under Phon Nakhon Inter-School Area, Phrae Secondary Educational Service Area Office, comprised 7 aspects, totaling 54 guidelines.

3. The results of the evaluation on the suitability and feasibility of implementing the developed guidelines were as follows: 3.1) The suitability of the guidelines for developing student affairs administration in the digital age of educational institutions was rated at the highest level both overall and in every aspect. And 3.2) The feasibility of implementing the guidelines for developing student affairs administration in the digital age of educational institutions was rated at a high level both overall and in every aspect.

Keyword: Guidelines for Developing, Student Affairs Administration, the Digital Era.

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570 มุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยให้มีศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อโลกยุคใหม่ ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะดิจิทัล การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาผู้เรียนให้เชื่อมโยงกับการทำงานและนวัตกรรมในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน นอกจากงานหลักด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไปแล้ว การบริหารกิจการนักเรียนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วราภรณ์ บุญดอก, 2559; อาทิตยา เวชกรณ์, 2559) โดยครอบคลุมงานสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ งานแนะแนว สุขภาพอนามัย กิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด กิจกรรมประชาธิปไตยและวินัยนักเรียน งานสภานักเรียน และการคุ้มครองสิทธิเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562)

ในระดับพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ได้กำหนดแนวทางพัฒนาการศึกษาโดยมุ่งยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา และพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาด้านทรัพยากร เทคโนโลยี และทักษะของบุคลากร รวมถึงการขาดแนวทางที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยี ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่, 2566)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตพลนคร เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

2. เพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีการจัดกิจกรรม การวางแผน และการดำเนินงานตามขั้นตอน เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ทั้งด้านบุคลากรและผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (อนุชิต สุขกสิ, 2560) การบริหารยังหมายถึงกระบวนการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน มีวิธีการและขั้นตอนที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมตามมาตรฐาน (สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง, 2561) นอกจากนี้ การบริหารสถานศึกษายังครอบคลุมภารกิจสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ (ขวัญพิชชา มีแก้ว, 2562) ในด้านลักษณะของการบริหาร ถือเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ ต้องอาศัยหลักการ ทฤษฎี ความรู้ ควบคู่กับประสบการณ์และทักษะของผู้บริหาร รวมถึงความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล, 2564) สรุปว่าการบริหารสถานศึกษาเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น การใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานกิจการนักเรียนของสถานศึกษา

การพัฒนากิจการนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการเรียนการสอนในห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านความสามารถและการเป็นคนดีที่สามารถพัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงการมีส่วนร่วมของนักเรียน (วราภรณ์ บุญดอก, 2559) ขณะเดียวกัน การบริหารกิจการนักเรียนยังเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงด้านอารมณ์และสติปัญญา เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคม (อาทิตยา เวชกรณ์, 2559) โดยสรุป การพัฒนากิจการนักเรียนเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการรอบด้านของผู้เรียน นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะที่ดี ผ่านความร่วมมือของทุกภาคส่วน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักมีปัจจัยภายในที่สำคัญในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยหลายด้านที่ทำงานสอดประสานกันอย่างเป็นระบบ ประการแรก คือ ด้านกลยุทธ์ (Digital Strategy) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยกลยุทธ์ที่ดีต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานทั้งระบบ ไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาเฉพาะจุด ทั้งนี้ Fred R. David (2012) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จระยะยาว และอดิราช จันดาวัลย์ (2552) ได้อธิบายว่าการวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางที่เหมาะสมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ประการที่สอง คือ ด้านผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ เข้าใจเทคโนโลยี และสามารถสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร โดย Yukl (2006) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ขณะที่พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์ (2555) เห็นว่าภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และบทบาทของบุคคล ประการที่สาม คือ ด้านความสามารถของบุคลากร (Workforce Skills) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร บุคลากรจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านเทคโนโลยี ความคิดเชิงออกแบบ และความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น โดย Welch (2001) ชี้ให้เห็นว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เน้นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และประการสุดท้าย คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ซึ่งต้องเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม องค์กรควรมีความยืดหยุ่น เปิดรับความเสี่ยง และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง กฤษกนก ดวงซาทม (2557) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้และถ่ายทอดได้ และมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวขององค์กร จากปัจจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งด้านกลยุทธ์ ผู้นำ บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรเข้าด้วยกัน โดยผู้นำต้องสามารถผสานศักยภาพของมนุษย์เข้ากับเทคโนโลยี พร้อมทั้งกำหนดทิศทางและพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในองค์กรและกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็น

สถานศึกษานวัตกรรมที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ใช้ระเบียบวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 8 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และข้าราชการครู จำนวน 420 คน รวมทั้งสิ้น 446 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างย่อยใช้วิธีการเทียบสัดส่วน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 208 คน

1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 1 คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า ข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนของโรงเรียนพิริ

ยาลัย จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ผลวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .899

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 2 คือ ผู้วิจัยศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้านความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจน และความครอบคลุมครบถ้วนของข้อความ ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนที่ 3 คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choices) ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสอบถามขั้นตอนที่ 1 ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 219 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.2 แบบสัมภาษณ์ ขั้นตอนที่ 2 ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 3 ใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ จำนวน 219 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 219 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติ ดังนี้ 1) ค่าความถี่ (Frequency) 2) ค่าร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยรวมและรายด้าน

ที่	การบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา	สภาพการปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	3.38	0.37	ปานกลาง
2	ด้านงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในยุคดิจิทัล	3.48	0.27	ปานกลาง
3	ด้านงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการในยุคดิจิทัล	3.39	0.38	ปานกลาง
4	ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหารในยุคดิจิทัล	3.26	0.41	ปานกลาง
5	ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย และวินัยนักเรียนในยุคดิจิทัล	3.31	0.36	ปานกลาง

6.	ด้านงานส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็งองค์กรสภานักเรียน เด็ก และเยาวชนในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	3.28	0.36	ปานกลาง
7.	ด้านงานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนในยุคดิจิทัล	3.41	0.38	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	**3.36**	**0.25**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\overline{X}$= 3.36, S.D. = 0.25) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 3.48 S.D. = 0.27) ด้านงานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 3.41 S.D. = 0.38) ด้านงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$=3.39 S.D. = 0.38) ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 3.38 S.D. =0.37) ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย และวินัยนักเรียนในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$=3.31 S.D. = 0.36) ด้านงานส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็งองค์กรสภานักเรียน เด็กและเยาวชนในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 3.28 S.D. = 0.36) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับต่ำสุด คือ ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหารในยุคดิจิทัล ($\overline{X}$= 3.26 S.D. = 0.41) ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มี 7 ด้าน รวม 54 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มี 8 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษา ควรพัฒนาระบบติดตามและให้คำปรึกษาแบบรายบุคคลที่ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์/ระบบดิจิทัล ในการนัดหมาย ให้คำปรึกษา บันทึกความก้าวหน้า เพื่อให้ครูติดตามได้อย่างสะดวก และเป็นระบบ 2) ควรสร้างและสนับสนุนพื้นที่เสมือนพื้นที่เสมือน (Virtual Space)/ห้องกิจกรรมออนไลน์/คลับดิจิทัล ควบคู่ไปกับพื้นที่จริง เพื่อให้นักเรียนได้แสดงออก แชร์ผลงาน และเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือความดีต่าง ๆ 3) ควรนำเครื่องมือประเมินความ

ถนัด/บุคลิกภาพ (Assessment Tools) มาใช้ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการแนะแนว 4) ควรสนับสนุนการทำวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและความต้องการของนักเรียนโดยให้ครูและนักเรียนร่วมกันทำวิจัย หรือใช้ AI/เครื่องมือดิจิทัล ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อออกแบบกิจกรรมแนะแนว/แนวทางช่วยเหลือได้ตรงจุด 5) ควรจัดแนะแนวการศึกษาต่อและอาชีพอย่างเป็นระบบด้วยดิจิทัล ที่รวมข้อมูลมหาวิทยาลัย สถาบันอาชีวะ/หลักสูตรอาชีพ/ตลาดงาน พร้อมเสนอให้ใช้ AI ช่วยแนะนำเส้นทางที่เหมาะสม และมีระบบติดตามผลหลังสำเร็จการศึกษา 6) ควรจัดกิจกรรมแนะแนวออนไลน์ (Online Counseling) หรือสัมมนาออนไลน์ (Webinar) โดยเชิญศิษย์เก่าหรือผู้เชี่ยวชาญจากอาชีพใหม่ ๆ มาให้ข้อมูลและคำปรึกษา 7) ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านอาชีพและการศึกษาต่อในรูปแบบดิจิทัล (Digital Career Platform) ที่นักเรียนสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา และมีการอัปเดตข้อมูลอาชีพในอนาคต (Future Jobs) อย่างสม่ำเสมอ และ 8) ควรใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสื่อสารกับผู้ปกครอง โดยเพิ่มช่องทางออนไลน์ (เช่น แชทหรือแพลตฟอร์มติดตามพฤติกรรม) เพื่อให้ผู้ปกครองรับทราบและร่วมสนับสนุนการแนะแนวอย่างใกล้ชิด

2.2 ด้านงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในยุคดิจิทัล มี 7 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อเฝ้าระวัง ติดตามสุขภาพ และสุขาภิบาล ซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูลสุขภาพและสภาพแวดล้อมแบบเรียลไทม์ เพื่อนำไปสู่การจัดการที่ทันท่วงที 2) ควรสร้างเครือข่ายและประสานงานกับหน่วยงานภายนอกด้วยระบบดิจิทัล เป็นการแก้ไขปัญหาความไม่ต่อเนื่องของโครงการภายนอกโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการ เชื่อมโยง และติดตามผลอย่างเป็นระบบ 3) ควรสร้างความเข้าใจและเพิ่มความตระหนักด้านสุขภาพแก่บุคลากรด้วยระบบดิจิทัลเน้นการพัฒนาบุคลากร ให้เห็นความสำคัญและมีทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลผ่านการอบรมออนไลน์และ e-Learning 4) ควรจัดทำ "คลินิกสุขภาพจิตออนไลน์" หรือ "Tele-Counseling" เพื่อให้นักเรียนที่ประสบปัญหาความเครียด, วิตกกังวล, หรือภาวะซึมเศร้าจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์ สามารถเข้าถึงการให้คำปรึกษาจากครูหรือนักจิตวิทยาได้ง่ายและเป็นส่วนตัว 5) ควรใช้สื่อโซเชียลมีเดียของโรงเรียนในการเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพอนามัยอย่างสร้างสรรค์ เช่น คลิปสั้น, Infographic, หรือ Challenge ด้านสุขภาพ เพื่อสร้างพฤติกรรมสุขภาพที่ดีในกลุ่มนักเรียน 6) ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เป็นแนวทางสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้ผู้ปกครองสามารถ ติดตามและสนับสนุน งานสุขภาพของ

นักเรียนได้อย่างใกล้ชิด และ 7) ควรใช้แอปพลิเคชันเพื่อติดตามและประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพเบื้องต้น เช่น การประเมินภาวะเสี่ยงต่อการติดเกม (Game Addiction) หรือการนอนหลับ

2.3 ด้านงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการในยุคดิจิทัล มี 8 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษา ควรขยายรูปแบบกิจกรรมนันทนาการหลากหลายด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล เป็นการแก้ไขปัญหาความหลากหลายของกิจกรรม โดยใช้เทคโนโลยีสร้าง พื้นที่ทางเลือก (Virtual Space) เพื่อให้เข้าถึงกิจกรรมที่สนใจได้ง่ายขึ้น 2) ควรจัดการอุปกรณ์กีฬาและสนามกีฬาอย่างเป็นระบบด้วยดิจิทัล ที่ มุ่งเน้นการใช้ระบบดิจิทัลในการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งานอุปกรณ์และสนามที่มีจำกัด 3) ควรสนับสนุนการฝึกทักษะเฉพาะทางกีฬาเพื่อความเป็นเลิศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เน้นการใช้ โค้ช/เนื้อหาฝึกสอนออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความสามารถพิเศษของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 4) ควรบูรณาการกีฬา/นันทนาการเข้ากับการเรียนรู้และทักษะชีวิต เป็นข้อเสนอแนะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิง ทักษะสังคมและทักษะชีวิต ที่นักเรียนจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรม 5) ควรใช้ระบบดิจิทัลสร้างแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการนำเทคนิค Gamification มาใช้เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและสร้างความต่อเนื่องในการทำกิจกรรม 6) ควรจัดตั้งและส่งเสริมกิจกรรม "E-sports" อย่างเป็นทางการในโรงเรียน โดยมีการวางแผนการแข่งขันและส่งเสริมทักษะที่เกี่ยวข้องภายใต้การกำกับดูแลที่เหมาะสม 7) ควรส่งเสริม "นันทนาการดิจิทัลเชิงสร้างสรรค์" เช่น การจัดชมรม Coding, Graphic Design, หรือ Digital Art เพื่อเป็นทางเลือกในการพักผ่อนและพัฒนาทักษะ และ 8) ควรใช้แอปพลิเคชันฟิตเนส (Fitness Apps) และอุปกรณ์สวมใส่ (Wearables) เป็นส่วนหนึ่งของการวัดผลกิจกรรมพลศึกษาและนันทนาการ เพื่อให้นักเรียนสามารถติดตามความก้าวหน้าทางร่างกายของตนเองได้

2.4 ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหารในยุคดิจิทัล มี 8 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษา ควรพัฒนาหลักสูตร/กิจกรรม และใช้สื่อดิจิทัลสนับสนุนการเรียนรู้ เป็นการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการ ปรับปรุงเนื้อหา/วิธีการสอน เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และฝึกฝนพื้นฐานได้ง่ายขึ้นและหลากหลายขึ้น 2) ควรบูรณาการทักษะด้านพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) และความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Safety) เข้าในหลักสูตรลูกเสือ/กิจกรรมหน้าเสาธง เพื่อสร้างความตระหนักในการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ 3) ควรจัดทำสื่อการเรียนรู้และคู่มือสำหรับ

กิจกรรมภาคทฤษฎีในรูปแบบออนไลน์ (E-learning Module) เพื่อลดภาระการใช้เอกสารและเพิ่มความสะดวกในการทบทวน 4) ควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการและจัดเก็บข้อมูลการบำเพ็ญประโยชน์ เช่น การลงทะเบียนเข้าร่วมกิจกรรมหรือการบันทึกชั่วโมงการบำเพ็ญประโยชน์ผ่านระบบออนไลน์ 5) ควรพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อติดตามผลและประเมินกิจกรรม เน้นการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการ บริหารจัดการและวัดผล เพื่อให้กิจกรรมมีมาตรฐานและเห็นความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างชัดเจน 6) ควรพัฒนาศักยภาพผู้บังคับบัญชาและครูผู้สอนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุ โดยเน้นการ เพิ่มทักษะดิจิทัลให้กับผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมในยุคใหม่ได้อย่างมีคุณภาพ 7) ควรสนับสนุนกิจกรรมเสริมด้านภาวะผู้นำ/การบำเพ็ญประโยชน์ด้วยดิจิทัล ซึ่งเป็นแนวทางเฉพาะที่เน้นการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการ ส่งเสริมทักษะชีวิตที่สำคัญ และการติดตามผลงานจิตอาสา และ 8) ควรใช้ระบบดิจิทัลสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจ เป็นการนำเทคนิค Gamification มาใช้เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมและสร้างความต่อเนื่องในกิจกรรมเหล่านี้

2.5 ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตยและวินัยนักเรียนในยุคดิจิทัล มี 8 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษาควรสร้างระบบดิจิทัลเพื่อติดตามและแก้ไขพฤติกรรม/วินัยนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีในการ บริหารจัดการวินัย โดยสร้างกลไกการติดตามและการตอบสนองต่อพฤติกรรมแบบเรียลไทม์ 2) ควรจัดกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนด้วยแพลตฟอร์มออนไลน์ ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น พื้นที่การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เพื่อให้นักเรียนเข้าใจและมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยจริง 3) ควรพัฒนาระบบการเลือกตั้งสภานักเรียนและกิจกรรมประชาธิปไตยในโรงเรียนด้วยแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อความโปร่งใส รวดเร็ว และฝึกให้นักเรียนคุ้นเคยกับเทคโนโลยี 4) ควรส่งเสริมโครงการเด็กและเยาวชนดีเด่นอย่างต่อเนื่องด้วยระบบดิจิทัล เป็นการใช้ระบบออนไลน์เพื่อ สร้างวัฒนธรรมการให้รางวัลและแรงจูงใจ ให้กับนักเรียนที่มีพฤติกรรมและวินัยที่ดี 5) ควรจัดทำคู่มือกฎระเบียบและข้อบังคับนักเรียนในรูปแบบสื่อดิจิทัลเชิงโต้ตอบ (Interactive Digital Media) เผยแพร่ผ่านแอปพลิเคชันหรือช่องทางสื่อสารของโรงเรียน เพื่อให้เข้าถึงง่ายและทำความเข้าใจได้รวดเร็ว 6) ควรใช้แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการบันทึกและติดตามพฤติกรรมความดี/ความผิดทางวินัยของนักเรียน โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับครูที่ปรึกษาและผู้ปกครอง เพื่อการดูแลที่รวดเร็วและเป็นปัจจุบัน (Real-time tracking) 7) ควรสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองผ่านเทคโนโลยีซึ่งเป็นแนวทางสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อขยายขอบเขตการดูแลและการสนับสนุนการพัฒนาของนักเรียนไปถึง ที่บ้าน ผ่านการสื่อสารแบบดิจิทัล และ 8) ควรจัดกิจกรรมอบรมครูและบุคลากร

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมวินัย ซึ่งเป็นการเน้นการ พัฒนาสมรรถนะของครู ในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการจัดการวินัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.6 ด้านความเข้มแข็งองค์กรสภานักเรียนในยุคดิจิทัล มี 8 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษา ควรสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อจัดการ ติดตาม และเผยแพร่โครงการ/กิจกรรมของสภานักเรียน เป็นการมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเป็น เครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ (วางแผน, ติดตาม, ประเมิน) และการสื่อสารผลงานของสภานักเรียนอย่างเป็นระบบ 2) ควรส่งเสริมการพัฒนาความเข้มแข็งและภาวะผู้นำของสมาชิกสภานักเรียนด้วยการอบรมออนไลน์ที่เป็นการเน้นการ พัฒนาศักยภาพ สมาชิกสภานักเรียนผ่านเครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้มีทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำที่เข้มแข็งขึ้น 3) ควรสนับสนุนการจัดตั้ง/การทำงาน และสร้างแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ที่เน้นการมีเอกสารอ้างอิงและแนวทางที่ชัดเจน ในรูปแบบออนไลน์เพื่อให้การจัดตั้งและดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง 4) ควรสนับสนุนและฝึกอบรมสภานักเรียนในการใช้เครื่องมือดิจิทัลสำหรับการบริหารโครงการและการสื่อสาร เช่น การใช้ Google Workspace, Microsoft Teams, หรือ Trello สำหรับการวางแผนและติดตามงาน 5) ควรสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมผ่านระบบดิจิทัล เป็นการใช้เทคนิค Gamification Badge/ Certificate) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน 6) ควรส่งเสริมให้สภานักเรียนเป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมดิจิทัลในโรงเรียน เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับนักเรียน หรือการจัดการช่องทางการสื่อสารของโรงเรียน 7) ควรสนับสนุนกิจกรรมและโครงการอย่างต่อเนื่อง เป็นข้อเสนอแนะที่เน้นความสม่ำเสมอในการจัดกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือออนไลน์ช่วยในการบริหารปฏิทินกิจกรรม และ 8) ควรจัดทำระบบสะท้อนผล (Feedback System) ออนไลน์ เพื่อให้สภานักเรียนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากนักเรียนทุกคนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง

2.7 ด้านงานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนในยุคดิจิทัล มี 7 แนวทาง ดังนี้ 1) สถานศึกษา ควรจัดตั้งศูนย์ประสานงาน/แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อดูแลและให้ความช่วยเหลือเด็ก เป็นการมุ่งเน้นการสร้าง ช่องทางหลักที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็ว สำหรับการแจ้งเหตุและรับความช่วยเหลือฉุกเฉิน 2) ควรกำหนดมาตรการ/นโยบายด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Safety Policy) ที่ชัดเจนและเป็นปัจจุบัน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการถูกละเมิดสิทธิของเด็กและเยาวชนในโลกออนไลน์ 3) ควรกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิที่ชัดเจน ที่เน้นการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้าง แนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน

(Protocol/Guideline) เพื่อให้บุคลากรทราบขั้นตอนการรับมือและป้องกัน 4) ควรส่งเสริมให้เกิด "วัฒนธรรมสิทธิเด็ก" ผ่านการผลิตและเผยแพร่สื่อความรู้ด้านสิทธิเด็ก กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล (Digital Literacy) 5) ควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อติดตาม วิเคราะห์ และสรุปผลการดำเนินงาน ที่เป็นการใช้เทคโนโลยีในการ วัดผลและประเมินประสิทธิภาพ ของมาตรการต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 6) ควรสนับสนุนการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นแนวทางสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อขยายขอบเขตการปกป้องและสร้าง เครือข่ายความปลอดภัย ให้กับเด็ก และ 7) ควรส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อดิจิทัลในการสร้างวัฒนธรรมสิทธิเด็กและความหลากหลาย ที่เป็นการเน้นการ สร้างความตระหนัก และการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิเด็กผ่านช่องทางดิจิทัลในวงกว้าง

3. การประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การประเมินแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ ด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง โดยรวมและรายด้าน

การประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	4.58	0.56	มากที่สุด	4.51	0.62	มากที่สุด
2. ด้านงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในยุคดิจิทัล	4.64	0.55	มากที่สุด	4.57	0.58	มากที่สุด
3. ด้านงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการในยุคดิจิทัล	4.67	0.48	มากที่สุด	4.63	0.51	มากที่สุด
4. ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ในยุคดิจิทัล	4.79	0.44	มากที่สุด	4.76	0.46	มากที่สุด
5. ด้านงานส่งเสริมกิจกรรม	4.77	0.32	มากที่สุด	4.52	0.41	มากที่สุด

ประชาธิปไตย และวินัยนักเรียนในยุคดิจิทัล						
6. ด้านงานสภานักเรียน ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็ง องค์กรสภา นักเรียน เด็ก เยาวชนในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	4.70	0.50	มากที่สุด	4.11	0 .62	มาก
7. ด้านงานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนในยุคดิจิทัล	4.74	0.48	มากที่สุด	4.21	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.70	0.33	มากที่สุด	4.47	0.37	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง ดังนี้

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.33) เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.79, S.D. = 0.44) ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย และวินัยนักเรียนในยุคดิจิทัลในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.32) ด้านงานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.48) ด้านงานสภานักเรียน ส่งเสริม พัฒนา สร้างความเข้มแข็ง องค์กรสภา นักเรียน เด็ก เยาวชนในสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.70, S.D. = 0.50) ด้านงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.48) ด้านงานส่งเสริมสุขภาพอนามัยในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.64, S.D. = 0.55) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.37) เรียงอันดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้ ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.46) ด้าน

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.51) ด้านงานส่งเสริมสุขภาพอนามัย ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.58) ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมประชาธิปไตย และวินัยนักเรียนในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.41) ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.62) ด้านงานส่งเสริมพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชนในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงานสภานักเรียน ส่งเสริม พัฒนาสร้างความเข้มแข็ง องค์กรสภา นักเรียน เด็ก เยาวชนในสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมรายด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาได้เริ่มมีการดำเนินงานเชิงดิจิทัลแล้ว แต่ยังต้องส่งเสริมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านบุคลากร เทคโนโลยีสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุธาสินี โพธิจันทร์ (2562) และ พงศธร สรภูมิ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2565) ที่ชี้ว่าองค์กรในยุคดิจิทัลกำลังอยู่ในช่วงของ “การปรับตัว” จากระบบการบริหารแบบเดิมไปสู่ระบบดิจิทัล ซึ่งต้องใช้เวลาในการพัฒนา ทั้งด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และวัฒนธรรมองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yehya (2021) ได้ศึกษางานวิจัยโรงเรียนดิจิทัลแห่งอนาคต ความต้องการที่จำเป็น สำหรับการปฏิรูปการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลกำลังกระตุ้นการศึกษา ทำให้การศึกษาพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเทคโนโลยีไปใช้ เพื่อให้มีความเป็นดิจิทัลกับผู้เรียน การศึกษานี้ใช้ทฤษฎีการออกแบบการเรียนการสอน ซึ่งมีมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอกรอบการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมระบบดิจิทัลของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลง การศึกษาเน้นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องจัดการกับกรอบการทำงานที่กำหนดไว้ และเสนอกรอบงานดิจิทัลสำหรับโรงเรียน ซึ่งต้องมีความสัมพันธ์กันระหว่างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การพัฒนาอาชีพของครู เครื่องมือที่เหมาะสม ความเชื่อของผู้เรียน และการสนับสนุนจากสังคมแห่งการเรียนรู้ในการชี้แนะโรงเรียน เพื่อให้ได้รับโอกาสของการแปลงเป็นดิจิทัลในการปฏิรูปการศึกษา นักวิจัยผู้กำหนดโยบายและนัก

การศึกษาจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในกรอบการทำงานที่พัฒนาขึ้นนี้

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทาง 7 ด้าน รวม 54 แนวทาง

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีผลการประเมินด้านความเหมาะสมและด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง โดยรวมและรายด้านดังนี้ ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริงของแนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร รวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า อยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 5 ด้าน และอยู่ในระดับ มาก จำนวน 2 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลในสหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีการวางแนวทางและการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับความสำคัญของกิจกรรมแต่ละด้าน โดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด ซึ่งมีกิจกรรมที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของนักเรียนได้อย่างชัดเจน ทำให้ทั้งความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติสูงที่สุดสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แพรพลอย พัฒนะแสง (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ออระญา ปะภาวะเต (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สหวิทยาเขตพลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่ มีทั้ง 7 ด้าน มี 54 แนวทาง และมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ และมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ **1.ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้** ดังนี้ 1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย มีดังนี้ 1) ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ากับทุกมิติของการบริหารกิจการนักเรียน 2) จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการข้อมูลกิจการนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากโรงเรียนในเครือข่ายช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายการพัฒนานักเรียนแบบรายกลุ่มเป้าหมาย (Targeted Policy) 3) ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมด้าน “Digital Leadership for Student Affairs”เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการงานกิจการนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ 4) กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Safety Policy) ในสถานศึกษา โดยให้มีมาตรการและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการป้องกันการละเมิดสิทธิเด็กและเยาวชน พร้อมระบบติดตามและรายงานเหตุการณ์ออนไลน์ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิเด็กอย่างรอบด้าน 5) สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศแก่สถานศึกษา โดยเฉพาะในโรงเรียนชนบทหรือโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมแนะแนว สุขภาพ กีฬา วินัย และสภานักเรียนในรูปแบบดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง 1.2 ข้อเสนอแนะระดับสถานศึกษา มีดังนี้ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการกิจการนักเรียนแบบดิจิทัล (Digital Student Affairs Management System) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลของทุกฝ่าย 2) จัดตั้งคณะกรรมการบริหารงานกิจการนักเรียนยุคดิจิทัลในโรงเรียน ประกอบด้วย ครูที่ปรึกษา ตัวแทนนักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อร่วมวางแผนดำเนินการ และประเมินผลกิจกรรมที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญ 3) พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรให้เป็น “Digital Mentor” โดยจัดอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีการแนะแนว การบริหารข้อมูลสุขภาวะ และการสร้างกิจกรรมออนไลน์ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 4) เสริมสร้างบทบาทของสภานักเรียนในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Digital Student Leaders) โดยสนับสนุนให้สภานักเรียนริเริ่มโครงการ

นวัตกรรม เช่น การสร้างแอปพลิเคชันโรงเรียน การจัดกิจกรรมออนไลน์ หรือการใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารภายในโรงเรียน 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น การใช้ Line Open Chat, Google Classroom หรือ Facebook Group เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลการเรียนรู้และพฤติกรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 6) พัฒนาแหล่งเรียนรู้และกิจกรรมส่งเสริมสิทธิเด็กในโลกดิจิทัล เช่น ห้องเรียนออนไลน์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Safety Class) และกิจกรรม “รู้เท่าทันสื่อ” (Digital Literacy Week) เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในสิทธิและความรับผิดชอบของเยาวชน 1.3 ข้อเสนอแนะระดับบุคคล มีดังนี้1) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม และกำหนดนโยบายภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการบริหารงานกิจการนักเรียนในยุคดิจิทัล 2) ครูและครูที่ปรึกษา ควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อแนะแนว ดูแลสุขภาพจิต และติดตามพฤติกรรมของนักเรียนอย่างมีจรรยาบรรณ รวมถึงใช้สื่อออนไลน์ในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียนและผู้ปกครอง 3) นักเรียนและสภานักเรียน ควรพัฒนาทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิผู้อื่น และร่วมกันสร้างวัฒนธรรมสิทธิเด็กในโรงเรียน อีกทั้งควรใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารข้อเสนอและความต้องการของตนอย่างสร้างสรรค์ 4) ผู้ปกครอง ควรมีส่วนร่วมในการดูแลและส่งเสริมพฤติกรรมของบุตรหลานผ่านเทคโนโลยี เช่น การติดตามข้อมูลการเรียนและกิจกรรมผ่านแพลตฟอร์มของโรงเรียนและร่วมมือกับครูในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยในโลกออนไลน์ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** มีดังนี้ 2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างการประเมินผลการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบดิจิทัลเพื่อการปรับปรุงระบบในโรงเรียนต่างบริบท 2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของครูและผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีเพื่อแนะแนวและดูแลนักเรียนในยุคดิจิทัล 2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความเป็นพลเมืองดิจิทัลของนักเรียนและสภานักเรียนเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมสิทธิเด็ก 2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางด้านความปลอดภัยไซเบอร์ในโรงเรียนเพื่อปกป้องสิทธิเด็กและเยาวชน

เอกสารอ้างอิง

กฤษกนก ดวงชาทม. (2557). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ขวัญพิชชา มีแก้ว.(2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

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

พงศธร สรภูมิ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2565). การประยุกต์ใช้วงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA: กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่เนินพยอม. *รายงานการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ* ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

แพรพลอย พัฒนะแสง.(2565). การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงคล. (2564). การพัฒนาการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โรงเรียนสรรพวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตาก. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 16(2), 28.

วราภรณ์ บุญดอก. (2559). สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยม หนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) ชลบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. ใน *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.obec.go.th/wp-

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 - พ.ศ.2570.* แพร่: สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่

_____. (2567). *ข้อมูลบุคลากร.* แพร่: สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแพร่.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2566-2570.* เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid =13651.

สุธาสินี โพธิจันทร์. (2562). *PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

ออระญา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อดิราช จันดาวัลย์. (2552). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้าธนารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนครจำกัด. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุชิต สุขกสิ. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อาทิตยา เวชกรณ์. (2559). แนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัด*นครสวรรค์.* ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

Fred R. David. (2012). *Fred R. David, Strategic Management : Concepts and Cases.* (Edition #6), Prentice Hall. Charles W.L. Hill.Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities,* Psychological measurement 607-610.

Welch, D. (2001). *Benchmarking the performance of employment and training programs: A pilot Effort of the Annie E.* Casey Foundation's Jobs Initiative, Cambridge, MA: Abt Associates.

Yehya, N. (2021). Perspective: Ranking of the world's top innovation management scholars and universities. *Journal of Product Innovation Management,* 29, 319-331.

Yukl, G. (2006). *Leadership in organization.* (6th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall.

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*

SCHOOL ADMINISTRATORS' LEADERSHIP IN DIGITAL INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION IN SCHOOLS UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

ณัฐวดี ละออสุวรรณ[1] และ พระครูวุฒิชัยการโกศล[2]

Nattawadee Laorsuwan[1] and Phrakhruwuttichaikarnkosol[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-2]Education Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: toey_5504@icloud.com

วันที่รับบทความ : 28 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 5 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 7 พฤษภาคม 2569

Received 28 April 2026; Revised 5 May 2026; Accepted 7 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อทำการศึกษาถึงระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อทำการศึกษาถึงระดับของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 3) เพื่อทำการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา 4) เพื่อทำการศึกษาตัวแปรทำนายภาวะผู้นำ

Citation:

* ณัฐวดี ละออสุวรรณ และ พระครูวุฒิชัยการโกศล. (2569). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 939-954.

Nattawadee Laorsuwan and Phrakhruwuttichaikarnkosol. (2026). School Administrators' Leadership In Digital Influencing The Effectiveness Of Academic Affairs Administration In Schools Under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 939-954.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาสังกัด สพป. สุราษฎร์ธานีเขต 1 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (r=.821) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, การบริหารงานวิชาการ, ประสิทธิผล

Abstract

This research article aims to: 1) study the level of digital leadership among school administrators; 2) investigate the level of academic management effectiveness in schools; 3) examine the relationship between school administrators' digital leadership and academic management effectiveness ; and 4) identify the digital leadership predictors that affect academic management effectiveness within schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. This study employed a quantitative research methodology. The sample consisted of 297 teachers from schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 1. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson’s product-moment

correlation coefficient, and multiple regression analysis (both Enter and Stepwise methods)

The research findings revealed that 1) The overall level of digital leadership among school administrators was at a high level. 2) The overall level of academic management effectiveness in these schools was also at a high level. 3) There was a significant positive relationship between school administrators' digital leadership and academic management effectiveness in all aspects. The correlation coefficient was at a very high level (r = .821), with statistical significance at the .001 level. 4) Regarding the predictors of academic management effectiveness, the Stepwise multiple regression analysis indicated that four factors Digital Vision, Digital Communication, Digital Learning Culture, and Digital Learning and Development collectively predicted academic management effectiveness with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Digital Leadership, Academic Administration, Effectiveness

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมดิจิทัล มนุษย์จะให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการใช้เทคโนโลยีเนื่องจากเป็นตัวช่วยอำนวยความสะดวก ทุกคนจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนให้เกิดความทันสมัย และก้าวทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมา หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาให้สามารถก้าวสู่สังคมดิจิทัลได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563, หน้า 53-59)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งเป็นเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารองค์การ และเป็นผู้นำในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาบูรณาการในการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรุวรรณ ถวิลการ, 2564, หน้า 48) ภาวะผู้นำดิจิทัลของ

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะในการบริหารงานวิชาการ ที่ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด (รุจาภรณ์ ลักษณะดี, 2565, หน้า 7)

สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 ได้ให้ความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทย มีแนวทางยกระดับโดยจัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ และด้วยบริบทพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่มีความจำเพาะอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเขตพื้นที่ที่รวมเอาลักษณะทางภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจที่แตกต่างกันอย่างมากไว้ในพื้นที่เดียวกัน โดยครอบคลุมทั้งอำเภอเมือง อำเภอกาญจนดิษฐ์ อำเภอดอนสัก และพื้นที่เกาะ ได้แก่ อำเภอเกาะพะงันและอำเภอเกาะสมุย (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สพป. สุราษฎร์ธานี เขต 1, 2567) ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาได้

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 เพื่อจะนำผลของการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางเพื่อในการพัฒนาภาวะผู้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 ในการบริหารวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทำการศึกษาถึงระดับของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษา
2. เพื่อทำการศึกษาถึงระดับของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาตัวแปรทำนายภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สพป. สุราษฎร์ธานี เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการตามแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารงานวิจัย หนังสือ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัล

เฮสและคณะ (Hess et al. 2016 : 105-107) ได้ให้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) แบ่งเป็น 4 เสาหลัก คือ การจัดการโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงด้าน การพัฒนาโมเดลธุรกิจ และการจัดการบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ (2564 : 36) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง และสร้างวิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงาน โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานอย่างบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยระบบดิจิทัล

มนธิรา จันทร์เชื้อ (2566 : 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึงวามสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท รวมทั้งความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อีกทั้งยังรวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรและส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความรู้และความเข้าใจเท่าทันสื่อดิจิทัลอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร ที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ และมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการกำหนดทิศทางอย่างมีขั้นตอนเป็นระเบียบแบบแผน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนางานในหน้าที่อย่างหลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ว่าเป็นสภาพความสำเร็จที่ปรากฏอยู่จริงในโรงเรียนซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารวิชาที่ สามารถ

ใช้ความคิด ความสนใจ และการจูงใจ ในการบริหารจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน วิชาการตาบขอบข่ายงานวิชาการ

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564 : 30) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานด้านวิชาการ บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กิตติชัย อาจหาญ (2565 : 41) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานวิชาการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ชัดเจน มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้งานด้านการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่ได้การดำเนินงานวิชาการสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เป็นระบบ และชัดเจน รวมถึงการการปรับปรุงและพัฒนาที่ต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,322 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเคอซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607-610.) และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หรือค่า

IOC จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา 3 ท่าน ผลปรากฏว่า ข้อคำถาม มีค่าความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 067 - 1.00 โดยได้ถือว่าผ่านเกณฑ์ และได้นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ .951

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโศกราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย และดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านระบบสารสนเทศ My Office ของสำนักงานเขตพื้นที่ไปยังสถานศึกษา จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ และสรุปผลการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอนการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 83)

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดไว้ 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101)

4. วิเคราะห์ตัวแปรทำนายของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยวิธีสร้างสมการทำนาย จากการวิเคราะห์โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งวิธีนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter) และวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) โดยนำเสนอในรูปสมการพยากรณ์คะแนนดิบและสมการพยากรณ์มาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.43	0.44	มาก
ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.46	0.41	มาก
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล	4.38	0.41	มาก
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล	4.46	0.37	มาก
รวม	**4.43**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับของภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสื่อสารดิจิทัลและด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.43	0.38	มาก
2.	ด้านการพัฒนาการเรียนรู้	4.42	0.35	มาก
3.	ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.35	0.42	มาก
4.	ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา	4.45	0.39	มาก
5.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.29	0.40	มาก
รวม		**4.39**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

จากการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .821 เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกที่ระดับปานกลางถึงระดับสูง (r =.452 - .650) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig
	b	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.114	.136		8.215	.000
ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล (X_1)	.212	.036	.298	5.869	.000
ด้านการสื่อสารดิจิทัล (X_2)	.145	.041	.190	3.556	.000
ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (X_3)	.141	.034	.186	4.161	.000
ด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล (X_4)	.145	.041	.190	3.556	.000
R = .823, R^2 = .678, Adjusted R^2 = .673, S.E.EST= 0.177, F = 153.532 Sig = .000					

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการใน

สถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67.3 (R^2 = . 673) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .177 เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างสมการพยากรณ์สามารถสร้าง สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 1.114 + .212 (X_1) + .145 (X_2) + .141 (X_3) + .145 (X_4) และสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = .298 (X_1) + .190 (X_2) + .186 (X_3) + .190 (X_4)

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารดิจิทัล และด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการสื่อสารดิจิทัล และ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้บริหารมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างค่านิยมและการยอมรับเทคโนโลยีในระดับบุคคล โดยต้องใช้เวลาและการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทราภรณ์ อินอ่อน (2566 : 256) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งแสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษามุ่งส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จึงมีการพัฒนาตนเอง กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้สื่ออย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ยังมุ่งให้การดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและครู รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นใจและทักษะการรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีอย่าง

เหมาะสม นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร ทองจิตร (2567 : 122-134) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัด สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสพป.นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทภาวะผู้นำดิจิทัลผ่านการมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ดิจิทัล และสนับสนุนให้ครูพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยี จนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัลอย่างทั่วถึงในสถานศึกษา

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในสังกัดสพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1 มีความพร้อมและขีดความสามารถในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น สอดคล้องกับบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัลที่มุ่งเน้นการใช้สื่อและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการติดตามและประเมินผลการใช้สื่ออย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านนี้มีประสิทธิภาพสูง รวมถึงการวิเคราะห์บริบทและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตามการดำเนินงานด้านการนิเทศยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการแสวงหาแนวทางร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน หรือรูปแบบการนิเทศที่ยังไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งหากได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพิลา อำนาจ (2566 : 2) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด

สพป.บึงกาฬประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ จะเป็นงานสนับสนุน ให้งานวิชาการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .821 ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่สูงขึ้น จะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย การที่คุณครูเห็นผู้บริหารให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมบุคลากร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ จะส่งผลโดยตรงต่อการที่สถานศึกษาสามารถพัฒนาแหล่งเรียนรู้และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความเชี่ยวชาญและการพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลของผู้บริหาร จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาช่วยวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย อย่างไรก็ตามการสร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยหนุนเสริมกระบวนการนิเทศที่ทำให้ครูและผู้บริหารสามารถแสวงหาแนวทางพัฒนาร่วมกันได้ดีขึ้น แม้ว่าในทางปฏิบัติการนิเทศอาจจะยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากดิจิทัลเข้ามาเกี่ยวข้องมากกว่าด้านอื่น ๆ ก็ตาม

4. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ด้านการสื่อสารดิจิทัล ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล และด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายการแปรผันประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67.3 (R^2 =. 673) ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะเกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ .177 เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ไปสร้างสมการพยากรณ์ สามารถสร้างในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y}$ = 1.114 + .240 (X_4) + .212 (X_1) + .145 (X_2) + .141 (X_3) และสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y$ = .287 (X_4) + .298 (X_1) + .190 (X_2) + .186 (X_3) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านนั้นส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ศรีสมภาร (2566 : 14) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา โดยผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน มีภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล การรับรู้ทางวัฒนธรรม ยุทธ์การบริหารสื่อดิจิทัล และการสื่อสารดิจิทัล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน ได้ร้อยละ 74.40 และมีการคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์เท่ากับ 0.323

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล และด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับสูง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ซึ่งได้แก่ 1.1 การส่งเสริมภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล แม้ภาพรวมภาวะผู้นำดิจิทัลจะอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัล พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดหลักสูตรพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติ (Hard Skills) ให้ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือดิจิทัลด้วยตนเอง ไม่ใช่เพียงแค่การสั่งการ เพื่อให้สามารถเป็นแบบอย่างและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้จริง ในด้านการสื่อสารดิจิทัล พบว่าข้อที่ควรพัฒนาคือ การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างทันที ผู้บริหารควรนำแพลตฟอร์มการสื่อสารแบบ Real-time มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองข้อซักถามของครูและบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลสู่ตัวผู้เรียน ผลการวิจัยชี้ว่าการส่งเสริมให้ผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการสร้างวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงควรวางนโยบายที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยสนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมที่นักเรียนได้ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสืบค้นและสร้างสรรค์ผลงานอย่างเป็นระบบ 1.2 การเพิ่ม

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการการยกระดับงานนิเทศการศึกษาด้วยเทคโนโลยีเนื่องจากด้านการนิเทศการศึกษาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในประสิทธิผลงานวิชาการ และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำดิจิทัลในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น สถานศึกษาควรพัฒนาระบบนิเทศภายในสู่รูปแบบดิจิทัล (e-Supervision) เช่น การนิเทศผ่านชั้นเรียนออนไลน์ หรือการใช้ระบบคลังข้อมูลกลางเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาหลักสูตร ในด้านการพัฒนาหลักสูตร แม้ภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ควรให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารควรใช้ระบบ Big Data ในการจัดเก็บข้อมูลผลสัมฤทธิ์และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 อยู่เสมอ **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป** ได้แก่ 2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านภาวะผู้นำดิจิทัล 2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีจากภาครัฐ และ 2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำดิจิทัลระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับขนาดของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด สพป.มุกดาหาร. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จตุพร ทองจิตร. (2567). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสพป.นครศรีธรรมราช เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

_____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิมพิลา อำนาจ. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสพป.บึงกาฬ. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มนธิรา จันทร์เชื้อ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบ้านบึง1 สังกัด สพป.ชลบุรี เขต 1. ใน *สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกริก.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำดิจิทัลกับการในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน*, 1(3), 53-59.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://www.surat1.go.th/files/downloads/173823348320250130005v38031.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุนิสา ศรีสมภาร. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองนครราชสีมา. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 5(3), 14.

สุพัตรา สุวรรณชัยรบ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนทราภรณ์ อินอ่อน. (2566). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(2), 256.

Hess, T., Matt, C., Benlian, A., & Wiesbock, F. (2016). Options for shaping the digital transformation of companies. *MIS Quarterly Executive*, 15(2), 105-107.

Krejcie, R. V., Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*

THE GUIDELINES ON DIGITAL CITIZENSHIP DEVELOPMENT FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN NONGKHAI PROVINCE

ขวัญหทัย ศรีปากดี[1], พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ[2] และ พนายุทธ เชยบาล[3]

Kwanhatai Sripakdee[1], Patcharin Chompuwiset[2] and Panayuth Choeybal[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605212@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 5 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 7 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 5 April 2026; Accepted 7 April 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบความเป็นพลเมืองดิจิทัล 2) ศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) หาแนวทางในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยกำหนดวิธีวิจัยเป็น 4 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลจากเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เป็นผู้ยืนยันองค์ประกอบ โดยการเลือกแบบ

Citation:

* ขวัญหทัย ศรีปากดี, พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ และ พนายุทธ เชยบาล. (2569). แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 955-968.

Kwanhatai Sripakdee, Patcharin Chompuwiset and Panayuth Choeybal. (2026). The Guidelines On Digital Citizenship Development For School Administrators Under The Offices Of Primary Educational Service Area In Nongkhai Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 955-968.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เจาะจง วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ และร้อยละ ระยะที่ 2 ศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ใช่ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 หาแนวทางในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการทางการศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ระยะที่ 4 ประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินแนวทาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้องครอบคลุม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดความเป็นพลเมืองดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ 32 2) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก 3) แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีจำนวน 23 แนวทาง 4) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: ความเป็นพลเมืองดิจิทัล, ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the components of digital citizenship; 2) to study the current state of digital citizenship among school administrators; 3) to establish guidelines for developing the digital citizenship of school administrators; and 4) to evaluate the proposed guidelines for developing the digital citizenship of school administrators under the Primary Educational Service Area Office in Nong Khai Province. This study employed a mixed-methods research design, divided into four phases. Phase 1 involved studying the components of digital citizenship from relevant concepts, documents, and

literature. Five experts, selected through purposive sampling, verified the components. Data were analyzed using frequency and percentage. Phase 2 focused on studying the current state of digital citizenship. The sample consisted of 266 school administrators. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 3 aimed to find guidelines for developing digital citizenship. Key informants included nine educational administrators, school administrators, and educational academics. Data were collected using a semi-structured interview form. Phase 4 involved evaluating the development guidelines. Five experts assessed the guidelines across four standards: utility, propriety, feasibility, and accuracy, using an evaluation form.

The research findings were as follows: 1) The components and indicators of digital citizenship consisted of 5 components and 32 indicators.2) The overall digital citizenship of school administrators under the Primary Educational Service Area Office in Nong Khai Province was at a high level.3) A total of 23 guidelines were established for developing the digital citizenship of school administrators under the Primary Educational Service Area Office in Nong Khai Province.4) The evaluation results of the development guidelines revealed that the utility, feasibility, propriety, and accuracy were at the highest level in all aspects.

Keywords: Digital Citizenship, Digital Citizenship of School Administrators, School Administrator

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การศึกษา การทำงาน หรือแม้แต่ในการดำรงชีวิตประจำวัน และยังครอบคลุมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและ

รวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, 2561: 13) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะดิจิทัลและได้กำหนด แนวทางการพัฒนาผู้บริหารและครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นย้ำถึง “คุณลักษณะของครูและผู้บริหารในยุคดิจิทัล” ที่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีอย่างรับผิดชอบ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565: 66)

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ ผู้ที่มีความรู้และความเข้าใจ ใช้งานดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั่วโลก ใช้งานในทางที่เหมาะสมสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรมในการใช้งานดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเองและสังคม (Ribble, 2015: 15) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การมีความสามารถด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย โปร่งใส และมีจริยธรรม พร้อมส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความรับผิดชอบในโลกดิจิทัล (ทินกร เผ่ากันทะ, 2565: 3)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษารายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า การพัฒนาระบบบริหารจัดการและการใช้บริการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษานำนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาครอบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่สามารถเข้าใจเข้าถึงมีความรู้ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี และต้องเป็นต้นแบบในการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย มีจริยธรรมคำนึงถึงผู้อื่น เพื่อจะส่งเสริมสนับสนุนและเป็นที่พึ่งของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ ซึ่งประเด็นที่กล่าวมาหมายถึงความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงการตระหนักในปัญหาของความเป็นพลเมืองดิจิทัล และต้องการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัยของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่

จำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่สมบูรณ์ สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

2. เพื่อศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

4. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

การทบทวนวรรณกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงความเป็นพลเมืองดิจิทัลดังนี้ อพัชชา ช้างขวัญยืนและคณะ (2564: 454) เป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ตระหนักถึงความเสี่ยง ความปลอดภัยและความสามารถในการรับมือกับผลกระทบจากภัยออนไลน์ ริบเบิ้ล (Ribble, 2015: 24-54) ได้กล่าวถึงความหมายของ ความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อการใช้เทคโนโลยีครอบคลุม 9 องค์ประกอบอันได้แก่ 1) การเข้าถึงสื่อดิจิทัล (Digital Access) 2) การทำธุรกิจผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Commerce) 3) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) 4) การรู้เท่ากันดิจิทัล (Digital Literacy) 5) การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีมารยาท (Digital Etiquette) 6) การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการสื่อสารดิจิทัล (Digital Law) 7) การรู้สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล (Digital Right and Responsibilities) 8) การใช้ดิจิทัลโดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและพลานามัย (Digital Health and Wellness) 9) การใช้ดิจิทัลอย่างปลอดภัย (Digital Security) สุวรรณี ไวท์และคณะ (2564: 344) ได้อธิบายว่าความเป็น

พลเมืองดิจิทัลว่าต้องมีทักษะในการใช้งานสื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ มีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการทำความเข้าใจกับผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อสังคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีขึ้น

ความเป็นพลเมืองดิจิทัล คือ การเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีให้มีคุณภาพ โดยไม่ได้เน้นแค่การใช้เทคโนโลยีให้เก่ง แต่เป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ ตระหนักถึง ความปลอดภัยและความสามารถในการรับมือกับผลกระทบจากภัยออนไลน์ รวมถึงการมีรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี เคารพในสิทธิบุคคลอื่น ไปจนถึงการ มีมารยาทในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีกระบวนการประเมินที่ดี เพื่อใช้ตรวจสอบและตัดสินว่าแนวทางที่ได้นั้น มีคุณภาพและบรรลุมาตรฐานตามที่กำหนด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย จำนวน 5 คน เป็นผู้ยืนยันองค์ประกอบ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

1.2 เครื่องมือที่ใช้คือแบบยืนยันองค์ประกอบความเป็นพลเมืองดิจิทัล

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยวิธีการจัดกลุ่มจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้เท่าทันดิจิทัล 2) การสื่อสารดิจิทัล 3) ความรับผิดชอบทางดิจิทัล 4) ความปลอดภัยในโลกดิจิทัล และ5) จริยธรรมในการใช้ดิจิทัล

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบและตัวชี้วัดโดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ โดยกำหนดเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50.00 จึงจะถือว่าใช้ได้

ระยะที่ 2 ศึกษาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย จำนวน 295 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ขอเอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และผ่านการรับรองเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2568 เลขรับรองโครงการ อว 0622.7/585 2) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย 3) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูล และแนบแบบสอบถามโดยใช้ QR code เพื่อแสกนแบบสอบถามในระบบ Google Forms

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 3 หาแนวทางในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

3.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 3 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน นักวิชาการทางการศึกษา 3 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 4 ประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

4.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทาง คือ แบบประเมินลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบเกณฑ์ การประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้าน

ความเหมาะสม (Propriety) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) และด้านความถูกต้องและครอบคลุม (Accuracy Standards) และหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์

ผลการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดความเป็นพลเมืองดิจิทัล มี 5 องค์ประกอบ 32 ตัวชี้วัด 1) องค์ประกอบด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด 2) องค์ประกอบด้านการสื่อสารดิจิทัล ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด 3) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด 4) องค์ประกอบด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด และ 5) องค์ประกอบด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด

2. ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก

ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=266)		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล	3.98	0.78	มาก
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.10	0.80	มาก
3. ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล	4.03	0.76	มาก
4. ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล	4.07	0.85	มาก
5. ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล	4.02	0.89	มาก
โดยรวม	**4.04**	**0.82**	**มาก**

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีจำนวน 23 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านการสื่อสารดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง 4) ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล จำนวน 3 แนวทาง และ5) ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง

4. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมอยู่ในระดับมากที่สุด

การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย	ด้านความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล	4.84	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.88	0.34	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล	4.95	0.23	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล	4.87	0.35	มากที่สุด
5. ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล	4.92	0.28	มากที่สุด
โดยรวม	**4.90**	**0.31**	**มากที่สุด**

การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย	ด้านความเป็นไปได้		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล	4.52	0.65	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.60	0.64	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล	4.51	0.76	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล	4.40	0.82	มาก
5. ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล	4.56	0.76	มากที่สุด
โดยรวม	**4.51**	**0.73**	**มากที่สุด**

การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย	ด้านความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล	4.84	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.76	0.52	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล	4.85	0.36	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล	4.80	0.41	มากที่สุด
5. ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล	4.68	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	**4.04**	**0.47**	**มากที่สุด**

การประเมินแนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย	ด้านความถูกต้องครอบคลุม		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล	4.84	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.88	0.34	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล	4.90	0.30	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล	4.67	0.48	มากที่สุด
5. ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล	4.60	0.70	มากที่สุด
โดยรวม	**4.78**	**0.45**	**มากที่สุด**

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มี 23 แนวทาง โดยมี การอภิปรายแต่ละประเด็นดังนี้

1. ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัลมี 5 แนวทางว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปอส์ ไกรวิญญ์ (2563: 361) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลด้านความรู้เท่าทันดิจิทัลว่า เป็นการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถใช้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการทำงานสอดคล้องกับที่ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2561: 5-6) กล่าวว่าความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นพลเมืองที่มีความสามารถในการใช้อินเทอร์เน็ตในการบริหารจัดการ ควบคุม กำกับตนรู้ผิดรู้ถูก และรู้เท่าทันดิจิทัลเป็นบรรทัดฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับริบเบิ้ลและไบเล่ย์ (Ribble & Bailey, 2007: 35) ที่พบว่าความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นพลเมืองที่สามารถศึกษาและเข้าถึงข้อมูลดิจิทัล รู้เท่าทันเทคโนโลยี และใช้ได้อย่างชาญฉลาดให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ด้านการสื่อสารดิจิทัล มี 5 แนวทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ โสภิดา วีรกุลเทวัญ (2561: 21-22) ที่เสนอว่า พลเมืองดิจิทัลควรมีทักษะการเรียนรู้พัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น

มีความสามารถในการสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ด้วยความซื่อตรง สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริรัตน์ อุปถัมภ์เกื้อกูล (2566: 97) หนึ่งในแนวทางการพัฒนาคือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทางดิจิทัล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นต้นแบบในการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีเพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสริษา คำหนัก (2566: 70) เน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อและเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในสถานศึกษาผ่านช่องทางออนไลน์ และมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของโรงเรียนผ่านสื่อออนไลน์ที่หลากหลาย เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและชุมชนรับรู้อย่างทั่วถึง

3. ด้านความรับผิดชอบทางดิจิทัล มี 4 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับริบเบิ้ล (Ribble, 2015: 56) ที่กล่าวว่า สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล (Digital Rights and Responsibilities) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่พลเมืองดิจิทัลต้องยึดถือ โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลข้อมูล โดยมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลอย่างมีระบบ ตั้งแต่การเกิดของข้อมูล การจัดเก็บ การวิเคราะห์ การทำลาย การเข้าถึง การรักษาความปลอดภัย สอดคล้องกับกาญจนา เดชสม (2564: 157) ความรับผิดชอบต่อการนำเสนอบนดิจิทัล และใช้งานดิจิทัลอย่างมีความสุขโดยไม่ทำลายสุขภาพ และสอดคล้องกับอพัชชา ช้างขวัญยืน (2564: 458) ที่กล่าวว่า พลเมืองผู้รู้ถึงสิทธิเสรีภาพต่าง ๆ ในโลกดิจิทัล มีความรับผิดชอบต่อตัวเองและสังคมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม และปกป้องตนเองจากผู้อื่นได้โดยไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย

4. ด้านความปลอดภัยในโลกดิจิทัล มี 3 แนวทาง สอดคล้องกับที่ริบเบิ้ล (Ribble, 2015: 42) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบด้านความปลอดภัยทางดิจิทัล ได้ระบุว่าพลเมืองดิจิทัลต้องรู้จักระมัดระวังและสร้างกลไกป้องกันตนเองจากภัยคุกคามภายนอก สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรยุทธ วิลามาส (2563: 23) ที่พบว่าสถานศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญของการโจมตีด้วย Ransomware เนื่องจากมีฐานข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมาก ดังนั้น ความปลอดภัยทางดิจิทัลไม่ได้หมายถึงแค่การติดตั้งซอฟต์แวร์ แต่หมายถึง การสร้างนิสัย และความตระหนักรู้ ในการป้องกันภัยคุกคาม และสอดคล้องกับมนรัตน์ แก้วเกิด (2562: 54) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยทั้งด้านร่างกาย และจิตใจอย่างเหมาะสมและมีคุณภาพ

5. ด้านจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล มี 5 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรนี อิ่มเสถียร (2565: 165-211) ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่สำคัญคือ จริยธรรมดิจิทัล การรู้เท่าทันสื่อ และสารสนเทศดิจิทัล การกำหนดแนวทางการใช้

งาน AI อย่างถูกต้อง สะท้อนถึงวิสัยทัศน์ที่ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สอดคล้องกับข้อเสนอแนะในกรอบแนวทางปฏิบัติการใช้ปัญญาประดิษฐ์ของยูเนสโก (UNESCO, 2016: 26) ที่เน้นย้ำว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดหลักเกณฑ์การใช้ AI บนพื้นฐานของความโปร่งใส ความเท่าเทียม และการไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น เพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และไม่ขัดต่อจริยธรรมทางวิชาการ และสอดคล้องกับอาทิฟและชูว์ (Atif & Chou, 2018: 47) ที่ค้นพบว่า จริยธรรมดิจิทัล (Digital Ethics) คือ ความประพฤติที่เหมาะสม เข้าใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบในพื้นที่ไซเบอร์ ได้รับสิทธิที่ เท่าเทียมในฐานะสมาชิกของชุมชนออนไลน์

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การจัดการความเสี่ยงบนโลกไซเบอร์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิผู้อื่นในการใช้ดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้ **ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้** 1. ควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนา และจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาในด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัลให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่เสมอ 2.หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับสามารถนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตามความเหมาะสม 3.ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปปรับใช้กับโครงการ แผนพัฒนาสถานศึกษา รวมถึงควรขยายผลสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษา **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ศึกษาผลการใช้แนวทางการพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ที่ได้จากการวิจัยนี้ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา 3. ศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาระหว่างสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา หรือเปรียบเทียบกับสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดูความแตกต่างของบริบทและข้อจำกัด

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา เดชสม. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นพลเมืองดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. ใน *ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2561). *ยุคแห่งเมืองดิจิทัล คลังความรู้ SciMath.* เรียกใช้เมื่อ 12 เมษายน 2568. จาก https://www.infocommmju.com/icarticle/images/stories/icarticles/ajwittaya/digital/Digital_Citizenship.pdf.

ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(2), 37-45.

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

ปอส์ ไกรวิญญ์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดเอกชนตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสณุ ฟองศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เทียมฝ่าการพิมพ์.

มนรัตน์ แก้วเกิด. (2562). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาตามแนวคิดความเป็นพลเมืองดิจิทัล .ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลักษมี คงลาภ. (2561). *การจัดทำ Fact Sheet "ความฉลาดทางดิจิตอล"(Digital Intelligence: DQ) และการศึกษาการรังแกกันบนโลกไซเบอร์ของวัยรุ่น.* กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.

วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. (2561). *คู่มือพลเมืองดิจิทัล ในโครงการ: การพัฒนาทักษะและการเป็นพลเมืองดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

วรยุทธ วิลามาส. (2563). ความต้องการจำเป็นในการเป็นพลเมืองดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศิริรัตน์ อุปถัมภ์เกื้อกูล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. *วารสาร มจร. อุบลปริทรรศน์*, 9(2), 311-324

สริษา คำหนัก. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำดิจิทัลกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการศึกษา.* มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สมคิด พรมจุ้ย. (2550). *เทคนิคการประเมินโครงการ.* นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคายเขต 1. (2567). *นโยบายและวิสัยทัศน์.* เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2568. จาก http://www.nkedu1.go.th/NEW2563/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570*. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2568. จาก http://www.bopp.go.th

สุวรรณี ไวท์, สุวัฒสัน รักขันโทและสิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2564). มนุษย์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัล (Human: Digital Citizenship). *มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์,* 2(1), 214.

โสภิดา วีรกุลเทวัญ. (2561). *เท่าทันสื่อ อำนาจในมือพลเมืองดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.

อพัชชา ช้างขวัญยืน และคณะ. (2564). “การจัดการเรียนเชิงรุกเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 23(3), 452-454.

อรนี อิ่มเสถียร. (2565). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นพลเมืองดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์. *ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Atif & Chou. (2018). Guest Editorial: Digital Citizenship: Innovations in Education, Practice, and Pedagogy. *Educational Technology & Society*, 21(1), 152-154.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test (5th ed.).* New York : Harper Collins.

Guskey.T.R. (2000). *Evaluating professional development.* CA: Corwin Press.

Ribble, M., & Bailey, G (2007). *Digital Citizenship in School. Eugene, OR: Internationnal Sociaty for Technology in Education.*

Ribble, M. (2015). *Digital Citizenship in School: Nine Elements All Student Should Know*. Washington DC: International Sociaty for Technology in Education.

UNESCO. (2016). *A Policy Review: Building Digital Citizenship in Asia-Pacific through Safe,Effective and Responsible Use of ICT*. Bangkok: UNESCO.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*

THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVE LEADERSHIP AND ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SAMUT PRAKAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ชนัญชิญาดา จักทอง[1] และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์[2]

Chananchiyada Jakthong[1] and Suchitra Osodhapiruk[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์

สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1-2]Master of Education Program Faculty of Education and Liberal Arts,

Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

Corresponding Author's Email: bammcn06@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 6 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 8 พฤษภาคม 2569

Received 26 April 2026; Revised 6 May 2026; Accepted 8 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร

Citation:

* ชนัญชิญาดา จักทอง และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 969-983.

Chananchiyada Jakthong and Suchitra Osodhapiruk. (2026). The Relationship Between Creative Leadership And Academic Administration Of School Administrators Under The Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 969-983.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.24) โดยด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ (2) การบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.15) โดยด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และ (3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .350)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This research aimed to (1) assess the level of creative leadership of school administrators, (2) determine the level of academic administration, and (3) examine the relationship between creative leadership and academic administration of school administrators under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office 2. This study employed a quantitative research approach. The sample consisted of 186 teachers and school administrators. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using mean, standard deviation, and Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient.

The results revealed that: (1) the overall level of creative leadership of school administrators was at a high level ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.24), with flexibility

and problem-solving showing the highest mean scores, followed by teamwork, vision, and imagination, respectively; (2) the overall level of academic administration was also at a high level overall ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.15), with measurement, evaluation, and credit transfer showing the highest mean score, followed by curriculum development and educational supervision, instructional media and technology development, and teaching and learning management, respectively; and (3) creative leadership was positively correlated with academic administration at the .01 level of statistical significance, with a moderate correlation (r = .350)

Keywords: Creative leadership, Academic administration, School administrators, Basic education institutions

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกในปัจจุบัน ระบบการศึกษาของไทยได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าว โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดรับกับแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2565 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565)

การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการประเมินผลผู้เรียน อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานด้านวิชาการในปัจจุบันยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ อาทิ การปรับหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Robinson, 2007)

ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นับเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้อย่างยืดหยุ่น เปิดกว้างทางความคิด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการคิดริเริ่ม การเปิดกว้างทางความคิด และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดย Yukl (2002)

อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ขณะที่ Robinson (2007) เน้นว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการพัฒนาร่วมกันของบุคลากร

นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ จินตนาการ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทวีสันต์ วิชัยวงษ์, ภักดี โพธิ์สิงห์ และยุภาพร ยุภาส (2564) เมื่อพิจารณาเชิงสังเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาโดยรวม

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของผู้เรียน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทในการบริหารจัดการด้านวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและสังคม กระทรวงศึกษาธิการ (2553)

การดำเนินงานด้านวิชาการครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (Hoy & Miskel, 2005) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการ และการกำกับติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยส่งเสริมการคิดริเริ่มและการทำงานร่วมกันของบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (Owens, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูในการพัฒนางานวิชาการ ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. บริบทของสถานศึกษาและการบริหารในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีและความต้องการของสังคม ส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านทรัพยากรและสภาพแวดล้อม ผู้บริหารจำเป็นต้องปรับแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

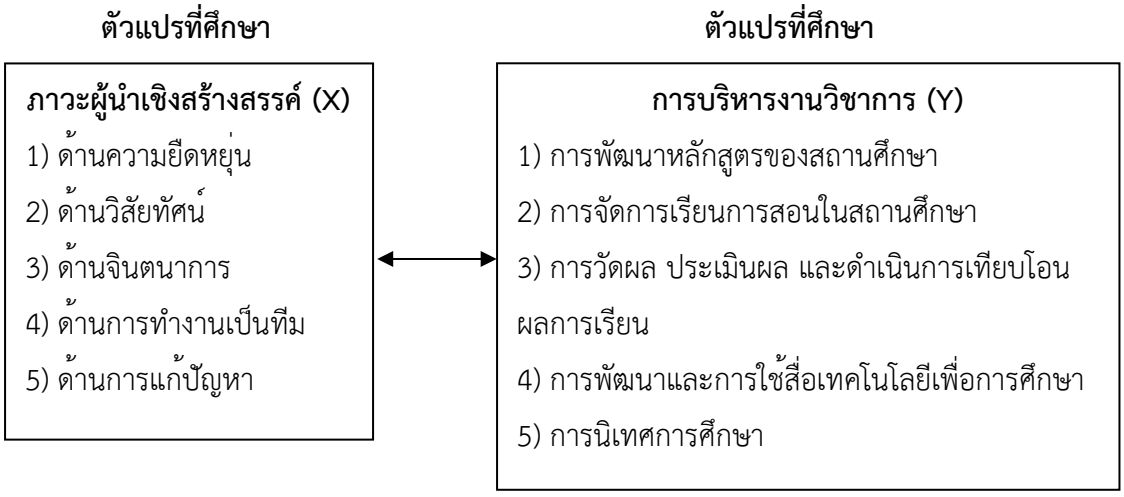
5. การสังเคราะห์เอกสารและกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ จินตนาการ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา

การบริหารงานวิชาการประกอบด้วยด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การใช้สื่อและเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา ซึ่งองค์ประกอบทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกัน โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำหน้าที่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวแปรอิสระ และการบริหารงานวิชาการเป็นตัวแปรตาม

6. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางพลี 1 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 355 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 186 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บทความนี้ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดตลอดจนการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1932) เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการแก้ปัญหา และตอนที่ 3 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, 1932) เพื่อวัดระดับการบริหารงานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยี และการนิเทศการศึกษา แบบสอบถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ต่อมาผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1951) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.859 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากสถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2–3 สัปดาห์ และมีการติดตามผล (Follow-up) เพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล (Data Screening) ก่อนนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับการบริหารงานวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n = 186)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหาร (X_1)	4.37	0.26	มาก	1
ด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (X_2)	4.35	0.27	มาก	4
ด้านจินตนาการของผู้บริหาร (X_3)	4.35	0.26	มาก	4
ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร (X_4)	4.36	0.31	มาก	3
ด้านการแก้ปัญหาของผู้บริหาร (X_5)	4.37	0.25	มาก	1
รวม	**4.37**	**0.24**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.37, S.D. = 0.24) โดยด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

(n = 186)

การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_1)	4.40	0.19	มาก	2
การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา (Y_2)	4.37	0.20	มาก	5
การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	4.42	0.18	มาก	1
การพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (Y_4)	4.39	0.20	มาก	4
การนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.40	0.21	มาก	2
รวม	**4.39**	**0.15**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน การพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2

การบริหารงานวิชาการ / ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	รวม (Y_{total})
X_1	.245**	.203**	-.002	.265**	.265**	.255**
X_2	.313**	.285**	.102	.300**	.300**	.372**

X_3	.308**	.217**	.037	.279**	.279**	.303**
X_4	.166*	.189*	.059	.225**	.225**	.267**
X_5	.230**	.264**	.133	.283**	.283**	.339**
รวม (X_{total})	.285**	.263**	.075	.308**	.370**	.350**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = .350) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัว เปิดกว้างทางความคิด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำในบริบทการศึกษายุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2007) และ Yukl (2002) ที่กล่าวว่าผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา เตชะทรัพย์สกุล (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านวิชาการอย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารี ปราถนาม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .350) ซึ่งสะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการในระดับหนึ่ง แต่อาจมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น นโยบายสถานศึกษา ทรัพยากร และสมรรถนะของบุคลากร ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ บุญญาทวีทรัพย์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง (rxy = .775) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นว่า แม้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นปัจจัยสำคัญ แต่ยังมีปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น นโยบาย ทรัพยากร และสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงระบบ (System Theory)

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.37, S.D. = 0.24) โดยด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 4.39, S.D. = 0.15) โดยด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนมีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา การพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถปรับตัวและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการบริหารงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร และการนิเทศการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา** ผู้บริหารสถานศึกษาควรประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงาน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจทางวิชาการ รวมทั้งสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร นอกจากนี้ สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลให้เป็นระบบ พร้อมส่งเสริมการใช้สื่อและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนในปัจจุบัน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เช่น วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะครู และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้การวิจัยแบบผสมผสานหรือเชิงคุณภาพ และขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถอ้างอิงเชิงทั่วไปได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

จุฑามาศ บุญญาทวีทรัพย์, และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารนครรัฐ,* 1(1), 47–56.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.* การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. กาฬสินธุ์ : มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์, ภักดี โพธิ์สิงห์ และยุภาพร ยุภาส. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด. *มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์,* 38(1), 84–102.

นารี ปราถนาม. (2566). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ลลิตา เตชะทรัพย์สกุล. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนบ้านค่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏธนบุรี รับใช้สังคม,* 10(2), 1–22.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://spn2.go.th/?p=20702

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13* (พ.ศ. 2566–2570). สำนักนายกรัฐมนตรี. เรียกใช้เมื่อ 10 กรกฎาคม 2567 จาก https://www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika,* 16(3), 297–334.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research, and practice (7th ed.).* New York, NY: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology,* 22(140), 1–55.

Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education: Adaptive leadership and school reform (8th ed.).* Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Robinson, V. M. J. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Melbourne: Australian Council for Educational Research.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*

THE PARTICIPATION OF EDUCATIONAL NETWORKS IN SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE UBON RATCHATHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 5

อัจฉรา ราชวัง[1], ภัทรฤทัย ลุนสำโรง[2] และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]

Atchara Ratchawang[1], Patruthai Lunsomrong[2] and Wiralphat Wongwatkasem[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: atchara3567@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความ

Citation:

* อัจฉรา ราชวัง, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569). การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 984-1003.

Atchara Ratchawang, Patruthai Lunsomrong and Wiralphat Wongwatkasem. (2026). The Participation Of Educational Networks In School Administration Under The Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 984-1003.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87 และแบบสัมภาษแบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประกอบด้วย ด้านการระดมความคิด ด้านการร่วมวางแผน ด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, เครือข่ายทางการศึกษา, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the participation of educational networks in school administration, 2) compare the level of opinions of personnel regarding the participation of educational networks in school administration, categorized by position, work experience, and school size, and 3) study the guidelines for the participation of educational networks in school administration under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5. The sample group for this research consisted of 339 school administrators and teachers. The research instruments were a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 and a reliability coefficient of 0.87, and a semi-structured interview questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall level of participation of the educational network in school administration within the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 was high.

2. A comparison of opinions regarding the participation of the educational network in school administration within the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5, categorized by position, showed statistically significant differences at the .05 level. However, when categorized by experience and school size, no significant differences were found overall.

3. Guidelines for the participation of educational networks in school administration under the Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 5 include: brainstorming, collaborative planning, collaborative implementation, collaborative monitoring and evaluation, and shared benefits.
Keywords: Participation, Educational networks, Educational administration

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในหลายมิติ ทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด สังคมที่เชื่อมโยงกันมากขึ้น เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และวัฒนธรรมที่หลากหลายและผสมผสานกันมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อระบบการศึกษา ทำให้รูปแบบการเรียนรู้ต้องเปลี่ยนแปลงจากการเน้นเพียงการถ่ายทอดความรู้แบบดั้งเดิม ไปสู่การพัฒนาทักษะที่หลากหลายและครบถ้วน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถรับมือกับความท้าทายและโอกาสในโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์, 2560) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จึงกลายเป็นหลักการสำคัญของการศึกษายุคใหม่ โดยหมายถึงกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ตั้งแต่เกิดจนตาย ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก (กฤษพร อยู่สวัสดิ์, 2563) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นแนวทางที่นานาประเทศ รวมถึงประเทศไทย ให้ความสำคัญ เพื่อสร้างคนที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ที่จำเป็นต้องพัฒนา ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี รวมถึงทักษะชีวิตและอาชีพ (สุทัศน์ สังคะพันธ์, 2557) ระบบการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียว ไปสู่การเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเชื่อมโยงความรู้กับบริบทจริงในสังคมและโลก (ฐิติกาญจน์ อัศตรกุล, 2565) นอกจากนี้ การบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องเปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งครอบครัว ชุมชน ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (อุดม คชินทร, 2562)

ในด้านนโยบายการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562) ได้กำหนดหลักการสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาไทย โดยเน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้สถานศึกษาและชุมชนในพื้นที่มีอำนาจในการบริหารจัดการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปมากขึ้น การกระจายอำนาจนี้มีเป้าหมายเพื่อให้การจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน ภายใต้บริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ตลอดจนเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566)

หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) จึงได้รับการผลักดันอย่างจริงจังในฐานะนวัตกรรมการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักที่มีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้สถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การติดตาม และการประเมินผลการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เพราะช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและบริบทของชุมชนได้อย่างแท้จริง เสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

(Accountability) และการยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2566)

การบริหารการศึกษายุคใหม่จึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นเครือข่าย (Network) โดยมุ่งเน้นการระดมทรัพยากร ความรู้ และความร่วมมือจากหลากหลายภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน เครือข่ายทางการศึกษาหมายถึงการรวมกลุ่มของสถานศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานรัฐ เอกชน ชุมชน องค์กรท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา การดำเนินงานของเครือข่ายช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน และการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น การบริหารเครือข่ายการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ที่ต้องให้บริการประชาชนจำนวนมาก จึงต้องอาศัยความร่วมมือกับเครือข่ายในทุกระดับ ทั้งบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรภาคเอกชน เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษายังช่วยให้เกิดการแบ่งปันทรัพยากรและองค์ความรู้ การประสานงานอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้ดียิ่งขึ้น การบริหารเครือข่ายที่มีประสิทธิผลควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น การกำหนดเป้าหมายและบทบาทของสมาชิก การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างระบบการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูล การส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประเมินและพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ (นวพล แก้วสุวรรณ และคณะ, 2565)

สำหรับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เข้ามามีบทบาทในทุกกระบวนการของการบริหารงานวิชาการ ตั้งแต่การคิดและตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับมากในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ ความรับผิดชอบต่อสังคม และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสถานศึกษา (พัณณิชย์ เทพวงศ์ และคณะ, 2566)

การเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา การร่วมวางแผนและกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชนได้อย่างแท้จริง (จินตนา รัตนกุล, 2560) นอกจากนี้ ยังช่วยลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และทำให้การพัฒนาการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม แม้การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจะถูกกำหนดไว้ในกฎหมายและนโยบาย แต่ในทางปฏิบัติยังพบอุปสรรคหลายประการ เช่น ขาดความเข้าใจในบทบาทของเครือข่าย ขาดการประสานงานที่เป็นระบบ หรือการมีส่วนร่วมที่ยังไม่ทั่วถึง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษา และเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ทบทวนวรรณกรรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564) ให้ความหมายว่า การบริหารและการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ เป็น การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) การจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (All for Education)

จากการรวบรวมความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาศัยการวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตรและสถานศึกษา ท่ามกลางบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ชลอ ประยูรโฮม (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารเครือข่ายความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการร่วมกันวางแผน โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับภาคีเครือข่าย (2) ด้านการร่วมกันดำเนินงาน โดยสร้างระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและทั่วถึง (3) ด้านการร่วมกันตรวจสอบ โดยมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ (4) ด้านการร่วมกันปรับปรุงแก้ไข โดยนำผลการประเมินมาพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

กิตติภัทร ไพศาลวัฒนา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลักทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลักทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลัก

ทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน (ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ) และ 4) การประยุกต์ใช้หลักทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) 3) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 323 คน และครู จำนวน 2,560 คนรวมเป็น จำนวน 2,883 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 339 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาใน จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ด้านการร่วมลงมือ รองลงมาคือ ด้านการร่วมวางแผน ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านการระดมความคิด ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการระดมความคิด ด้านการร่วมวางแผนด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล นอกนั้นไม่แตกต่าง จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านการระดมความคิด และด้านการร่วมวางแผน

3. แนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการระดมความคิด 2) ด้านการร่วมวางแผน 3) ด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ 4) ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล 5) ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมลงมือ รองลงมาคือ ด้านการร่วมวางแผน ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน ด้านการระดมความคิด ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ทั้งนี้อาจเนื่องจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นการขอความช่วยเหลือเชิงปฏิบัติการและการระดมทรัพยากรจากเครือข่ายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมอย่างรวดเร็ว แต่ยังขาดกลไกที่ชัดเจนในการดึงเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในเชิงลึกอย่างการกำกับดูแลและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ บุญเป็ง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการร่วมปฏิบัติการ รองลงมาคือ ด้านการร่วมตัดสินใจ และด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับ อรุณศรี จันทร์ทรง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางในการพัฒนาควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสารสารสนเทศ และสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน และในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการระดมความคิด ด้านการร่วมวางแผนด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล นอกนั้น ไม่แตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในตำแหน่งต่างกัน มีบทบาท ความรับผิดชอบ และการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศในการบริหารเครือข่ายที่แตกต่างกัน ทำให้มองเห็นโอกาสและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมในมุมมองที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ บุญเป็ง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มีมาตรฐานและแนวปฏิบัติในการดึงเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมที่เป็นระบบเดียวกัน ทำให้บุคลากรไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างได้รับทัศนคติและการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานร่วมกับชุมชนที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ศรีสมบัติ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า หากสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Common Goals) ที่ชัดเจน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์จะไม่มีผลต่อระดับการดำเนินงานเครือข่าย

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านการระดมความคิด และด้านการร่วมวางแผน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีโครงสร้างการบริหารและจำนวนภาคีเครือข่ายที่ต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กอาจมีความคล่องตัวในการระดมความคิดกับชุมชนได้ใกล้ชิดกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบคณะกรรมการที่ซับซ้อนกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ บุญเป็ง (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

3.1. ด้านการระดมความคิด จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการระดมความคิด ได้แก่ 1) เปิดเวทีประชุมหรือเวทีเสวนาให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ 2) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมออนไลน์ แบบสอบถาม หรือกล่องรับความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้เครือข่ายเสนอแนวคิด 3)

ส่งเสริมให้เครือข่ายร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของผู้เรียนและชุมชนในบริบทพื้นที่ 4) เชิญผู้แทนเครือข่ายเข้าร่วมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมเสนอแนะแนวทางการบริหาร 5) สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน 6) นำข้อเสนอแนะจากเครือข่ายมาประกอบการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา 7) สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และเคารพความคิดเห็นที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การสร้างช่องทางสื่อสารที่หลากหลายจะช่วยลดอุปสรรคและสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการเสนอแนะแนวทางพัฒนา

3.2 ด้านการร่วมวางแผน จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมวางแผน ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้เครือข่ายทางการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา 2) เชิญเครือข่ายร่วมวางแผนโครงการหรือกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน 3) ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางแผนการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา 4) ส่งเสริมให้เครือข่ายมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน 5) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6) รับฟังข้อเสนอแนะจากเครือข่ายเพื่อนำมาปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ 7) สร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและเครือข่ายเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานตามแผน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันตั้งแต่ต้นจะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) ให้กับเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลอ ประยูรโฮม (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการร่วมกันวางแผน โดยการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันกับภาคีเครือข่าย (2) ด้านการร่วมกันดำเนินงาน โดยสร้างระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและทั่วถึง (3) ด้านการร่วมกันตรวจสอบ โดยมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ (4) ด้านการร่วมกันปรับปรุงแก้ไข โดยนำผลการประเมินมาพัฒนาและสร้างขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกเครือข่าย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

3.3 ด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) เปิดโอกาสให้ชุมชนและภาคเอกชนสนับสนุนทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น 3) สนับสนุนการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น กิจกรรมจิตอาสาและกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 4) ประสานเครือข่ายในการแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีบทบาทในการสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตรหลานทั้งในและนอกสถานศึกษา 6) จัดระบบการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 7) สนับสนุนให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นจะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการและทักษะชีวิตให้กับผู้เรียนได้ดีกว่าการทำงานโดยโรงเรียนเพียงลำพัง

3.4 ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ได้แก่ 1) เปิดโอกาสให้เครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษา 2) เชิญผู้แทนเครือข่ายร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินผลโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ 3) จัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานแก่เครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส 4) รับฟังข้อเสนอแนะจากเครือข่ายเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา 5) ใช้ข้อมูลจากการประเมินร่วมกันในการวางแผนพัฒนาในรอบถัดไป 6) ส่งเสริมให้เครือข่ายมีบทบาทในการตรวจสอบการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด 7) สร้างระบบการติดตามและประเมินผลที่เปิดเผย ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ระบบการติดตามที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับภาคีเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณศรี จันทร์ทรง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยา

วิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางในการพัฒนาควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน พัฒนาระบบการสื่อสารสารสนเทศ และสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม 2) รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ (1) หลักการของรูปแบบ (2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (3) กลไกการดำเนินงาน (4) กระบวนการดำเนินงาน (P-D-C-A) และ (5) เงื่อนไขความสำเร็จ 3) ผลการประเมินรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.5 ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีแนวทางการมีส่วนร่วม ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาและเครือข่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างต่อเนื่อง 3) สนับสนุนให้ชุมชนมีบทบาทในการใช้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการเรียนรู้ที่หลากหลายจากเครือข่ายภายนอก 5) พัฒนาศักยภาพของเครือข่ายผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการศึกษา 6) สร้างความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา 7) เสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของเครือข่ายทางการศึกษาในพื้นที่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เมื่อทุกฝ่ายเห็นคุณค่าและผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนและชุมชน จะนำไปสู่ความยั่งยืนของเครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภัทร ไพศาลวัฒนา (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลักทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลักทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลักทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 5 ขั้นตอน (ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผิดชอบ) และ 4) การประยุกต์ใช้หลักทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) 3) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ประกอบด้วย ด้านการระดมความคิด ด้านการร่วมวางแผน ด้านการร่วมลงมือปฏิบัติ ด้านการร่วมติดตามและประเมินผล ด้านการรับผลประโยชน์ร่วมกัน **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับปรุงการมีส่วนร่วมด้านการติดตามและประเมินผล ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. สถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษา 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กฤษพร อยู่สวัสดิ์. (2563). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565.* กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566*). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567–2568.* ศธ.360 องศา.

กิตติภัทร ไพศาลวัฒนา. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาตามหลักทางสายกลางของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดกระบี่. *Propulsion Technology,* 3(2), 79-91.

จินตนา รัตนกุล. (2560). *การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่าย.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชลอ ประยูรโฮม และวันดี เกษมสุข. (2564). แนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา,* 4(2), 1-15.

นวพล แก้วสุวรรณ, สุรพล บุญเพ็ง และ วิโรจน์ สารรัตนะ. (2565). องค์ประกอบของการบริหารเครือข่ายทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมและการจัดการศึกษา,* 5(2), 120-135

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พงศธร ศรีสมบัติ และพิมพรรณ สุริโย. (2565). การบริหารเครือข่ายแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์,* 23(2), 267-279.

พัณณิชย์ เทพวงศ์, นุชรัตน์ นุชประยูร และ สุรเชษฐ์ วิศวธีรานนท์. (2566). การศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการศึกษาศึกษาศาสตร์,* 8(1), 45-60.

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2566). *รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาและการนำผลไปใช้พัฒนาการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ.

สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2557). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สุทธิวรรณ ตันติรจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร,* 10(2), 114-130.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. (2568). *รายงานประจำปี 2568 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* อุบลราชธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา.* กรุงเทพฯ พริกหวานกราฟฟิค.

อรุณศรี จันทร์ทรง. (2562*). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.* สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

อนุรักษ์ บุญเป็ง, ทัศนีย์ บุญมาภิ และจรูญ ยอดอุโมงค์. (2567). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาจอมทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 6. *วารสารการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,* 7(1), 95-104.

อุดม คชินทร. (2562). *การบริหารสถานศึกษาเชิงรุกและการมีส่วนร่วมของภาคส่วนสังคม.* กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.

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

แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*

GUIDELINES FOR PARTICIPATORY MANAGEMENT OF EDUCATIONAL UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

จุฑามาศ ศรีจุมปา[1] และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์[2]

Jutamas Srijoomp[1] and Thararat Malaithao[2]

[1-2]วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-2]School of Education, University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: 67206089@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 29 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 10 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 12 เมษายน 2569

Received 29 March 2026; Revised 10 April 2026; Accepted 12 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา การวิจัยดำเนินการ เป็นแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 313 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าระหว่าง 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

Citation:

* จุฑามาศ ศรีจุมปา และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2569). แนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1004-1021.

Jutamas Srijoomp and Thararat Malaithao. (2026). Guidelines For Participatory Management Of Educational Under The Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1004-1021.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ สำหรับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม, สภาพการบริหาร, แนวทางการบริหาร

Abstract

This research aimed to: 1) examine the conditions of participatory management in educational institutions, and 2) explore guidelines for participatory management in educational institutions. The study employed a mixed methods research design. The sample consisted of 313 school administrators and teachers under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire, with item validity values ranging from 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.92. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, a semi-structured interview was used to collect qualitative data, which were analyzed through content analysis.

The findings of this study are expected to provide useful information for improving participatory management practices in educational institutions.The research findings revealed that the overall condition of participatory management in schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 was at a high level. The aspect with the highest mean score was general administration, followed by budget administration, respectively. Regarding the guidelines for participatory management in schools under the Chiang Rai Primary

Educational Service Area Office 2, the results indicated that they consisted of four aspects: 1) academic administration, 2) budget administration, 3) personnel administration, and 4) general administration.

Keywords: Participatory Management, Management Conditions, Management Guidelines

บทนำ

การศึกษาในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดนโยบายที่มุ่งพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษปัจจุบัน ควบคู่กับการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน อันนำไปสู่ความเชื่อมั่น ความผูกพัน และประสิทธิภาพขององค์กร แม้จะมีความพยายามพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงเผชิญปัญหาความเหลื่อมล้ำคุณภาพการศึกษา และการขาดแคลนครูในบางพื้นที่

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ผ่านกระบวนการวางแผนและตัดสินใจร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้รูปแบบ CR2 TOGETHER MODEL และกระบวนการ PDCA ในการบริหารจัดการ การดำเนินงานเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อร่วมกันวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผล ซึ่งการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในด้านการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย และการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาในการดำเนินงาน เช่น การขาดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการมีส่วนร่วม

ปัญหาการสื่อสาร ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และความขัดแย้งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษายังมีข้อจำกัดในด้านความต่อเนื่อง การสื่อสาร และกลไกการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งบประมาณ ทั่วไป และบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล อันจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา

นักวิชาการและนักทฤษฎีทางการบริหาร (Weber, Maslow, Fayol รวมถึงนักวิชาการไทย เช่น วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, ศรัญญา น้อยพิมาย และสุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง) ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารจัดการ (Administration/Management) เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร (Man, Money, Material, Management) อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับบริบทของการบริหารสถานศึกษานั้น เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยยึดหลักประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรม และทักษะชีวิต ตลอดจนตอบสนองความคาดหวังของชุมชนและสังคม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา คือกระบวนการดำเนินงานอย่างมีระบบและมีแบบแผนของกลุ่มบุคคลภายในสถานศึกษา ที่บูรณาการองค์ความรู้เชิงทฤษฎี (ศาสตร์) และทักษะ

การบริหารจัดการ (ศิลป์) เข้าด้วยกัน เพื่อขับเคลื่อนทรัพยากรทุกมิติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นักวิชาการ (Cohen & Uphoff, Putti, วิบูลอร นิลพิบูลย์ และ ไชยา หานุภาพ) ได้อธิบายถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ว่าเป็นนวัตกรรมและกระบวนการทางการบริหารที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และชุมชน เข้ามามีบทบาทร่วมกันใน 4 มิติหลัก ได้แก่ การร่วมตัดสินใจและวางแผน การร่วมปฏิบัติดำเนินงาน การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมประเมินผล ภายใต้เงื่อนไขของคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Commitment) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ซึ่งแนวทางนี้จะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กลยุทธ์การบริหารจัดการที่ผู้นำองค์กรกระจายอำนาจและเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับตลอดจนชุมชน ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การริเริ่มคิด วิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ ลงมือทำ และตรวจสอบประเมินผล ซึ่งกระบวนการนี้จะหล่อหลอมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่ยั่งยืนและโปร่งใส

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ฝ่าย

นักวิชาการทางการศึกษาได้จำแนกขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 งานหลักที่ขับเคลื่อนประสานกัน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ (เอกลักษณ์ ขาวนวล, ทิพวัลย์ มูลตระกูล) ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล 2) การบริหารงานงบประมาณ (ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล, Stoops and Johnson) เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเงินอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเกิดความคุ้มค่าสูงสุดตามระเบียบของทางราชการ 3) การบริหารงานบุคคล (ปทุมพร กาญจนอัตถ์, วิภาดา สารัมย์) มุ่งเน้นการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และประเมินผลบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การบริหารงานทั่วไป (สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, ชมพูนุท คำธารา) เป็น

งานบริการ สนับสนุน และประสานความร่วมมือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้งานฝ่ายอื่น ๆ บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ฝ่าย คือกลไกและโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนสถานศึกษา การที่สถานศึกษาจะบรรลุวิสัยทัศน์และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหารวิชาการที่เข้มแข็ง การจัดการงบประมาณที่คุ้มค่าและตรวจสอบได้ การมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงและมีขวัญกำลังใจที่ดี รวมถึงมีระบบงานทั่วไปที่คอยสนับสนุนและประสานงานอย่างเป็นระบบไร้รอยต่อ

4. แนวนโยบายการจัดการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากเอกสารแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2568 ของ สพป.เชียงราย เขต 2 ระบุทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนภายใต้วิสัยทัศน์ "องค์กรคุณภาพ พัฒนาผู้เรียน สู่ทักษะในศตวรรษที่ 21" โดยมุ่งเน้นการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า กรอบทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด จำเป็นต้องบูรณาการเป้าหมายระดับชาติและระดับเขตพื้นที่เข้าสู่การปฏิบัติจริง โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับการเตรียมความพร้อมผู้เรียนสู่โลกยุคใหม่ การบริหารจัดการต้องมีความยืดหยุ่น โปร่งใส และที่สำคัญที่สุดคือต้องดึงทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จเชิงประจักษ์ในระดับพื้นที่

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา (สุทธิศรี คำมะโน, 2560; อมรภัค ปิ่นกำลัง, 2562; ธันยาภัทร์ เทียนธนาทิพย์, 2563; กำพล พาภักดี, 2565; ธภัทร โนโชต, 2566) พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า โดยภาพรวมบุคลากรและชุมชนมีการส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานทั่วไปและงานวิชาการที่สะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรค เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการขาดการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างต่อเนื่อง แนวทางพัฒนาที่งานวิจัยส่วนใหญ่เสนอแนะ คือการสร้างกลยุทธ์

การทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การประชุมวางแผนร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และการสร้างความตระหนักในเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ แม้ในบริบทและขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน การดึงศักยภาพของบุคลากรและชุมชนมาร่วมขับเคลื่อนงานทั้ง 4 ฝ่าย จะช่วยอุดช่องโหว่ด้านข้อจำกัดของทรัพยากรได้ ผู้วิจัยจึงนำประเด็นปัจจัยแห่งความสำเร็จและสภาพปัญหาจากงานวิจัยเหล่านี้ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อค้นหาสภาพความเป็นจริงและแนวทางพัฒนาในบริบทของ สพป. เชียงราย เขต 2 ต่อไป

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2545) ซึ่งกำหนดขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษาออกเป็น 4 งานหลัก ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป มาเป็นกรอบในการประเมิน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมและค้นหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 139 โรงเรียน ประกอบด้วย 1,642 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 165 คน และครู 1,477 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 282 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน โดยใช้ชิ้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967, p. 247) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Form) เพื่อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถาม สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุม วัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับสาขาการบริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม โดยพิจารณา ความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับหรือ มากกว่า 0.60 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการแต่ละสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 313 ชุด ให้แก่สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กระทำโดย 2 วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

2.2 แจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ ด้วย Google Form

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 20 วัน

4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 ฉบับ ได้รับคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุดนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)

2. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการบริการจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553, หน้า 96)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาและการบริหารงานมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 ท่าน

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย ประสบการณ์ในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านที่มีลำดับคะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ระดับน้อย มาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ และกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากการศึกษาข้อมูลสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบริหารงานทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบริหารงานวิชาการ ดังตารางที่ 1

ที่	รายการ	n = 242		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.44	0.63	มาก
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.48	0.60	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.65	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.51	0.60	มากที่สุด
	เฉลี่ยรวม	**4.47**	**0.62**	**มาก**

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาข้อมูลสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

2. แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการออกแบบ วางแผน และดำเนินการตามแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิด และสะท้อนข้อมูลจากการจัดการเรียนการสอน

จริงในห้องเรียน เพื่อให้แผนงานวิชาการมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของผู้เรียน อีกทั้งทำให้แผนงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินการบริหารงบประมาณมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณ โดยส่งเสริมให้ครูร่วมวิเคราะห์ข้อมูล เสนอความคิดเห็น และสะท้อนปัญหาจากการใช้งบประมาณในการจัดการเรียนการสอนจริง ซึ่งช่วยให้การใช้งบประมาณมีความคุ้มค่า โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล การส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนและการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ และความสามารถของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ช่วยให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริง ทำให้การมอบหมายงานมีความเหมาะสม เป็นธรรม และลดความซ้ำซ้อนของภาระงาน และยังช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการให้บริการด้านเอกสาร หนังสือราชการ และข้อมูลทางการศึกษา โดยส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีบทบาทในการเสนอแนวทางปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับบริบทการใช้งานจริง การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนช่วยให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานทั่วไปมีความรวดเร็ว ถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาและนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน สะท้อนให้เห็นว่า

สถานศึกษาได้นำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงาน ส่งผลให้การบริหารมีความคล่องตัว โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff (1996) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหาร

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมหวัง คูหาสันติกาญจน์ (2560) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของครูในงานวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1996) ในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การใช้จ่าย และการติดตามประเมินผล ส่งผลให้การบริหารงบประมาณมีความโปร่งใสและคุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ (2560) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และสอดคล้องกับแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ (2543) ที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีส่วนร่วม

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของธันยาภัทร์ เทียนธนาทิพย์ (2563) และแนวคิดของ McGregor (Theory Y) ที่เชื่อว่าบุคลากรจะทำงานได้ดีเมื่อได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วม รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Swansburg (1996) ในด้านความผูกพันต่อองค์การ

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศ การวางแผน และการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธภัทร โนโชต (2566) และแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1996) ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการตัดสินใจ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 4 แนวทาง อภิปรายผล ดังนี้

ด้านการบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบและพัฒนาแผนงานวิชาการ โดยเปิดพื้นที่ให้ครูได้สะท้อนปัญหาและเสนอแนวทางจากประสบการณ์จริงในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีความเหมาะสมและยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1996) ในมิติของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และใช้ผลการประเมินงบประมาณ เพื่อปรับปรุงแนวทางการใช้จ่ายให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอนจริงในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงการมีส่วนร่วมในขั้นการประเมินผลและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของอุทัย บุญประเสริฐ (2543)

ด้านการบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนและการจัดสรรภาระงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน สร้างความเป็นธรรม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ McGregor (Theory Y) และ Swansburg (1996) ที่เน้นความไว้วางใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ด้านการบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานเอกสารและสารสนเทศ รวมถึงการวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยเน้นการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการใช้งานจริง ซึ่งจะช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อน และยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการของสถานศึกษา ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cohen และ Uphoff (1996) ในด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการ

บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในระดับสูงสุด ขณะที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณเพื่อความโปร่งใสในระดับสูงสุด ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในระดับสูงสุด และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีระดับสูงสุดโดยรวม พบว่าครูมีส่วนร่วมในการจัดระบบสารสนเทศและการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 2) ด้านงบประมาณ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงบประมาณ 3) ด้านบุคคล ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนและการจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสม และ 4) ด้านบริหารทั่วไป ควรสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานเอกสารและข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา **ข้อเสนอแนะเชิงการนำไปใช้** 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการจัดทำแผนงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน 2. ด้านการการบริหารงานงบประมาณ ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณ และร่วมพิจารณาผลการประเมินการใช้งบประมาณ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส และสอดคล้องกับความจำเป็นของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3. ด้านการบริหารงานบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังคนและการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร เพื่อสร้างความเป็นธรรมในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานธุรการ ระบบเอกสาร และระบบข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานมีความรวดเร็วถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อนของงาน **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนและผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น

ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งศึกษารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขนาดต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กำพล พาภักดี. (2565). *รูปแบบการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดยโสธร. สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: *สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

ธันยาภัทร์ เทียนธนาทิพย์. (2563). การพัฒนาแนวทางการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติภารกิจในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินถา ศิริวรรณ. (2560). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. *วารสารมหาจุฬาวิชาการ*, 4(1), 176-187.

สมหวัง คูหาสันติกาญจน์. (2560). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.

สุทธิศรี คำมะโน. (2560). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาของกลุ่มสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การบริหารงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา.* โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

Cohen, J. M. & Uphoff, N. T. (1996). Rural development participation: Concepts and measures for project design, implementation and evaluation. *Rural Development Committee*, Cornell University.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.

Stoop, E. & Johnson, R. E. (1976*). Practices and trends in school administration*. Ginn and Company.

Swansburg, R. C. (1996). *Management and leadership for nurse managers*. (2nd ed.). Jones and Bartlett Publishers.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร*

THE DEVELOPMENT OF DIGITAL COMPETENCY FOR SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

รัฐพงษ์ นนทะคุณ[1], จิรันธนิน ทองธิราช[2] และ พิมพ์พร จารุจิตร์[3]

Ratthapong Nonthakhun[1], Jirunthanin Thongthirad[2] and Pimporn Charuchit[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: non.ratthapong@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 19 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 21 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 19 April 2026; Accepted 21 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 2) ศึกษาแนวการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร และ 3) ประเมินแนวการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร การดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น

Citation:

* รัฐพงษ์ นนทะคุณ, จิรันธนิน ทองธิราช และ พิมพ์พร จารุจิตร์. (2569). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1022-1035.

Ratthapong Nonthakhun, Jirunthanin Thongthirad and Pimporn Charuchit. (2026). The Development Of Digital Competency For School Administrators Under The Sakon Nakhon Primary Educational Service Area. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1022-1035.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 342 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดของโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (IOC = 0.60-1.00) สภาพปัจจุบันมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สภาพพึงประสงค์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เครื่องมือเป็นแบบประเมินด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยคือแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นโดยรวมอยู่ระหว่าง 0.361-0.461 2) แนวการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง ด้านด้านการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 6 แนวทาง ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล จำนวน 6 แนวทาง ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล จำนวน 6 แนวทาง และด้านการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง รวมทั้งหมด 28 แนวทางการพัฒนาและผลการยืนยันใช้ได้ทุกแนวทางการพัฒนา 3) การประเมินแนวทางในด้านความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการประเมินแนวทางในด้านความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะดิจิทัล, สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) study the current state, the desirable state, and the priority needs for developing the digital competency of school administrators under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office; 2) study the guidelines for developing the digital competency of school administrators under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office; and 3) evaluate the developed guidelines. The research was conducted in three phases using a mixed-methods approach. Phase 1 involved studying the current state, desirable state, and priority needs. The sample consisted of 342 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling by school size, followed by simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire (IOC = 0.60-1.00) with a reliability coefficient of 0.93 for the current state and 0.97 for the desirable state. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI). Phase 2 focused on formulating the development guidelines by conducting semi-structured interviews with five experts selected through purposive sampling, and the data were analyzed utilizing content analysis. Phase 3 involved evaluating the guidelines' suitability and usefulness by five school administrators selected through purposive sampling, with data analyzed using mean and standard deviation.

The research findings revealed that the overall current state of the digital competency development of school administrators was at a moderate level, while the overall desirable state was at a high level. The overall priority needs index ranged from 0.361 to 0.461. Furthermore, the formulated guidelines consisted of 28 approaches across five domains: Digital Literacy and Understanding (5 guidelines), Effective Digital Usage (6 guidelines), Digital Innovation Creation (6 guidelines), Digital Ethics and Security (6 guidelines), and Digital Culture Creation (5 guidelines), all of which were confirmed as applicable.

Finally, the evaluation of the guidelines demonstrated that both their overall suitability and usefulness were at the highest level.

Keywords: Digital Competency, Digital Competency of School Administrators, School Administrator

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม รูปแบบธุรกิจ และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 เมื่อต้นปี 2563 โครงสร้างประชากรไทยที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในปี 2566 และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลของประเทศที่มีคุณภาพและมีความครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศตลอดจนราคาโทรศัพท์อัจฉริยะและเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย เร่งให้เกิดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยเฉพาะบริการข้อมูลและทำธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มูลค่าอุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็ว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนนั้นมีฟันเฟืองสำคัญคือการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การจะลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาได้ จำเป็นต้องยกระดับสถานศึกษาทุกแห่งให้มีคุณภาพทัดเทียมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา นอกจากนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อการบริหารและตัดสินใจนโยบายที่ครอบคลุมถึงกลุ่มเปราะบาง ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทลายข้อจำกัดด้านรูปแบบ เวลาและสถานที่ ซึ่งจะช่วยสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างไร้ขีดจำกัด แผนการศึกษาแห่งชาติ (2560)

ในยุคดิจิทัล สมรรถนะด้านเทคโนโลยีถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์เคลื่อนที่ (Mobile Devices) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) รวมไปถึงอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารงาน จิณณวัตร ปะโคทัง (2561) รวมทั้ง

การนำระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (EIS) มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนข้อมูลและให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในการตัดสินใจสั่งการ ซึ่งทำให้สามารถรับมือและแก้ไขปัญหา ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงค์ ชลสุข (2563) บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือการศึกษาและทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ รวมถึงต้องตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถบูรณาการและเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่การบริหารงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความคุ้มค่าอย่างแท้จริง สุกัญญา แช่มช้อย (2561) แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีพื้นฐานสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่บ้าง แต่ในภาพรวมยังคงพบว่าความรู้และทักษะดังกล่าวยังอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยสาเหตุหลักเกิดจากการขาดความเข้าใจหรือรับทราบนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงข้อจำกัดด้านทักษะการปฏิบัติงานจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล หรือการประยุกต์ใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google และแอปพลิเคชันทางการศึกษา อดิศักดิ์ ด้านวังขวา (2564) ดังนั้น จึงควรมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะที่สำคัญในหลากหลายมิติ ได้แก่ ทักษะการมีวิสัยทัศน์และความฉลาดทางดิจิทัล การเข้าถึงและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล การมีส่วนร่วมและส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล ตลอดจนทักษะการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ประโยชน์ ประหยัด โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 13.1 ที่กำหนดให้มีการ พัฒนาการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป้าหมายนี้จะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะดิจิทัลที่เพียงพอ จนสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารงานได้จริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (2568)

ด้วยนโยบายของภาครัฐที่มุ่งมั่นส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของประชาชน ทำให้เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญยิ่งขึ้นในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัจจัยดังกล่าวจึงเป็นแรงผลักดันให้การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลายเป็นภารกิจเร่งด่วนที่หลีกเลี่ยงมิได้ จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการกำหนดทิศทาง ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงสมรรถนะดิจิทัลดังนี้ ปราโมทย์ ถ่างกระโทก (2561 : 9) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลไว้ว่า เป็นขีดความสามารถของบุคคลในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัล เพื่อการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการมีส่วนร่วมในสังคม นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความทันสมัยเพื่อยกระดับคุณภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับผลงาน สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562 : 2) สมรรถนะดิจิทัล คือ ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัยสร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการ ข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและความรู้ European Commission (2006) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางสังคมได้อย่างมั่นใจ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานการติดต่อสื่อสาร และเพื่อความบันเทิง โดยสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้น ประเมิน จัดเก็บ นำเสนอ แลกเปลี่ยน สื่อสาร และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

สมรรถนะดิจิทัล คือ การบูรณาการความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความปลอดภัย และหลักจริยธรรม ซึ่งครอบคลุมมิติต่างๆ ตั้งแต่การทำงาน การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหา ไปจนถึงการสร้างสรรค์เนื้อหาและองค์ความรู้ใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยมีกระบวนวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 2,755 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 342 คน โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน บุญชม ศรีสะอาด (2556: 42-43)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) บุญชม ศรีสะอาด (2560: 121) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ขอเอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี และผ่านการรับรองเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2568 เลขรับรองโครงการ อว 0622.7/688) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย 3) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูล และแนบแบบสอบถามโดยใช้ QR code เพื่อแสกนแบบสอบถามในระบบ Google Forms

4. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน และศึกษานิเทศก์ 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินแนวทาง คือ แบบประเมินลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบเกณฑ์ การประเมิน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์

ผลการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ		
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล	3.02	0.58	ปานกลาง	4.42	0.56	มาก	0.461	1
2. การใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.17	0.63	ปานกลาง	4.45	0.58	มาก	0.404	2
3. การสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล	3.19	0.62	ปานกลาง	4.35	0.57	มาก	0.361	5
4. จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล	3.18	0.61	ปานกลาง	4.43	0.58	มาก	0.395	4
5. การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล	3.08	0.60	ปานกลาง	4.32	0.57	มาก	0.401	3
รวม	**3.13**	**0.61**	**ปานกลาง**	**4.39**	**0.57**	**มาก**	**0.403**	

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 28 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 6 แนวทาง 3) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล จำนวน 6 แนวทาง 4) ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล จำนวน 6 แนวทาง และ 5) ด้านการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล จำนวน 5 แนวทาง

3. ผลการประเมินด้านเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\bar{x}$	S.D.		$\bar{x}$	S.D.	
1. การรู้และเข้าใจดิจิทัล	4.20	0.41	มาก	4.44	0.51	มาก
2. การใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.83	0.38	มากที่สุด	4.93	0.25	มากที่สุด
3. การสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล	4.73	0.45	มากที่สุด	4.87	0.35	มากที่สุด
4. จริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล	4.97	0.18	มากที่สุด	4.97	0.18	มากที่สุด
5. การสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล	4.48	0.51	มาก	4.72	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.47	มากที่สุด	4.79	0.40	มากที่สุด

อภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มี 28 แนวทาง โดยมี การอภิปรายแต่ละประเด็นดังนี้

1. ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัลมี 5 แนวทางว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิณณวัตร ปะโคทัง (2561 : 112) ที่ให้ความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีการสื่อสารและคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถเลือกประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า และเพียงพอ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องแสดงศักยภาพในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ ซึ่งผลลัพธ์เชิงประจักษ์ไม่เพียงแต่จะส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถานศึกษา แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากชุมชน ในฐานะองค์กรที่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

2. ด้านการใช้ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มี 6 แนวทาง สอดคล้องกับแนวคิดของภัทร์ พลอยแหวน และสมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ (2566: 38-57) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์การดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (Tech-Enabled) ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 6 ตัว ได้แก่ 1) บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานอินเตอร์เน็ต 3) บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ 4) บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานโปรแกรมตารางคำนวณ 5)

บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้โปรแกรมนำเสนอ และ 6) บุคลากรมีทักษะดิจิทัลสำหรับการใช้งานเพื่อความมั่นคงคอมพิวเตอร์

3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล มี 6 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับพรพิมล อินทรรักษา (2564) ศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความคิดกว้างไกล คิดเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ และคิดรอบคอบ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารตามบริบทของสถานศึกษา

4. ด้านจริยธรรมและความปลอดภัยทางดิจิทัล มี 6 แนวทาง สอดคล้องกับที่สัญญา พันพิลา (2562) ด้านทักษะการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมายด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบายกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น

5. ด้านการสร้างวัฒนธรรมทางดิจิทัล มี 5 แนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจักรพงษ์ บรรณารักษ์ (2560: 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการนำเทศบาลนครอุดรธานีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางในการนำเทศบาลนครอุดรธานีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ในด้านวัฒนธรรม ควรดำเนินการดังนี้ ควรมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานจากระบบเดิม ๆ ทั้งความซ้ำซ้อนของระบบงาน สายบังคับบัญชาที่ไม่สามารถตัดสินใจได้ทันถ่วงที ทำให้เกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงาน มาพึ่งพาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและ รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลฯ สามาถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเทศบาลได้อย่างอิสระ เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถแสดงออกได้อย่าง เต็มศักยภาพ และเคารพความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลทุกระดับ โดยเทศบาลอุดรธานีควร ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีความสำคัญในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การจัดการความเสี่ยงบนโลกไซเบอร์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิผู้อื่นในการใช้ดิจิทัล โดยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้ **ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้** 1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านการรู้และเข้าใจดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ควรพัฒนากระบวนการสร้างความรู้และความเข้าใจดิจิทัลเป็นลำดับแรก โดยศึกษาและวิเคราะห์องค์ความรู้ด้านดิจิทัล ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 2.ในการนำการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้โรงเรียนควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษาก่อนจากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้ **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมีการทำงานวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาการรู้และเข้าใจดิจิทัลในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ 2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารูปแบบการการพัฒนาการรู้และเข้าใจดิจิทัลในสถานศึกษาต่อไป 3. ควรมีการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ บรรณารักษ์. (2564). แนวทางการนำเทศบาลนครอุดรธานีสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล. ใน *วิทยานิพนธ์ รป.ม.อุดรธานี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท

ดำรงค์ ชลสุข. (2563). *มติชนมิตครู 20 ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุค 4.0*. เรียกใช้เมื่อ 5 พฤษภาคม 2568 จาก https://www.matichon.co.th/education/news_1890713

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

พรพิมล อินทรรักษา. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 115-129.

ภัทร์ พลอยแหวน และ สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2566). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐสู่องค์การดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา. *วารสารการเมืองการปกครอง Journal of Politics and Governance (JOPAG)*, 13(3), 38 - 57.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัญญา พันพิลา. (2562). ความสามารถด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปึงกาฬ. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตแขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2568*. เรียกใช้เมื่อ 1 พฤษภาคม 2568 จากhttps://drive.google.com/drive/folders/1Ozm_aI3wGvJQg-EbHN4r9s2VrdKiZ1WW

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561-2580*. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2568 จาก https://ict.moph.go.th/upload_file/files/daa49779bd3cd0c06774529009f03f1e.PDF

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570*. เรียกใช้เมื่อ 7 พฤษภาคม 2568 จาก https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/02/article_file_20230307173518.pdf

อดิศักดิ์ ด้านวังขวา. (2564). สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*, 1 (2), 3-14.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test (5th ed.).* New York : Harper Collins.

European Commission. (2004). *Key competences for lifelong learning: A European reference framework directorate-general for education and culture*. Retrieved from http://europa.eu.int/com/education/policies/2010/doc/basicframe.pdf.

Guskey.T.R. (2000). *Evaluating professional development.* CA: Corwin Press.

การส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*

THE PROMOTION OF THE SAPPAYA PRINCIPLES IN TEMPLE ADMINISTRATION OF THE SANGHA IN KHAO CHAISON DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

พระครูกาเดิม (สดใส อินฺทรวโส)

Phrakhru Kadeim (Sodsai Indravamsa)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6703205009@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 29 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 8 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 10 เมษายน 2569

Received 29 March 2026; Revised 8 April 2026; Accepted 10 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาหลักสัปปายะ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา และ 3) เพื่อการส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง การดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูป/คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

Citation:

* พระครูกาเดิม (สดใส อินฺทรวโส). (2569). การส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1036-1051.

Phrakhru Kadeim (Sodsai Indravamsa). (2026). The Promotion Of The Sappaya Principles In Temple Administration Of The Sangha In Khao Chaison District, Phatthalung Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1036-1051.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ยึดหลักความเป็นระเบียบ โปร่งใส และมีระบบงานที่ชัดเจน ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การเผยแผ่ และการสาธารณูปการ โดยเจ้าอาวาสมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา กำกับดูแลทรัพย์สินตามพระธรรมวินัย และส่งเสริมความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางทางจิตใจและแหล่งเรียนรู้ของประชาชน

2. หลักสัปปายะ 4 เป็นหลักธรรมว่าด้วยสิ่งที่เหมาะสมและเกื้อกูลต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติธรรม ประกอบด้วย (1) อาวาสสัปปายะ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม (2) อาหารสัปปายะ อาหารที่เหมาะสม (3) ปุคคลสัปปายะ บุคคลแวดล้อมที่เกื้อกูล และ (4) ธรรมสัปปายะ กิจกรรมทางธรรมที่เหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการวัดอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัด พบว่า มีการประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมวัดให้เหมาะสม การจัดอาหารที่เพียงพอและเป็นระบบ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพระสงฆ์กับชุมชน และการจัดกิจกรรมทางธรรมให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้การบริหารจัดการวัดมีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบ และส่งเสริมพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การส่งเสริม, หลักสัปปายะ 4, การบริหารจัดการ, คณะสงฆ์

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the concepts of temple administration and management of the Sangha in Khao Chaison District, Phatthalung Province, (2) to examine the principle of *Sappaya* as presented in the Theravada Buddhist scriptures, and (3) to promote the application of the *Sappaya* priciple in the temple administration and management of the Sangha in Khao Chaison District, Phatthalung Province. This study employe a qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews with 20 key informants and analyzed using content analysis.

Findings were as follows:

1. The concepts of temple administration of the Sangha in Khao Chaison District, Phatthalung Province were based on orderliness, transparency, and systematic management. The administration covered four main aspects: governance, religious education, propagation, and public utilities. The abbot played a crucial role in policy formulation, development planning, asset supervision in accordance with the Vinaya, and fostering collaboration with the community, aiming to develop the temple as a spiritual center and a learning hub for the public.

2. The Four Sappaya principles, as found in Buddhist scriptures, refer to conducive conditions that support living and spiritual practice. These consist of: (1) Avasa-sappaya (suitable environment), (2) Bhojana-sappaya (appropriate food), (3) Puggala-sappaya (supportive persons), and (4) Dhamma-sappaya (suitable Dhamma activities). These principles serve as key factors contributing to effective temple administration.

3. The promotion of the Four Sappāya principles in temple administration was implemented concretely through environmental improvement, proper and sufficient food management, fostering positive relationships between monks and the community, and organizing appropriate Dhamma activities for target groups. These practices enhanced the efficiency, orderliness, and sustainability of temple administration and contributed to the advancement of Buddhism.

Keywords: Promotion, The Sappaya principle, Management, Buddhist Sangha

บทนำ

การบริหารจัดการวัดในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการธำรงรักษาพระพุทธศาสนาและความสงบสุขของสังคม โดยเฉพาะในชุมชนชนบทซึ่งวัดทำหน้าที่เป็นมากกว่าสถานที่ประกอบศาสนกิจ แต่ยังเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม และพัฒนาจิตใจของประชาชน นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ

และเป็นผู้นำกิจกรรมของชุมชน ทั้งในด้านสังคม การศึกษา การสงเคราะห์ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาสังคมต่าง ๆ สถานะของพระสงฆ์และวัดจึงมีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนา หากพระสงฆ์ปฏิบัติสอดคล้องกับหลักธรรม สังคมก็จะเกิดศรัทธาและทำให้พระศาสนาเจริญรุ่งเรือง ตรงกันข้าม หากขาดหลักการและไม่สามารถนำพาสังคมไปสู่คุณธรรมได้ วัดและพระสงฆ์ย่อมได้รับผลกระทบด้านความเชื่อถือศรัทธาโดยตรง

หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิตของสังคมไทย ทั้งในด้านค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรม ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะสำคัญ เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อ ความอดทน และความรักสงบ โดยมีวัดเป็นสถาบันหลักในการธำรงรักษาคุณค่าทางศีลธรรมและวัฒนธรรม อีกทั้งเป็นศูนย์กลางจิตใจและแหล่งเรียนรู้ของชุมชน ดังนั้น การบริหารจัดการวัดจึงควรดำเนินไปอย่างเหมาะสมตามหลักสัปปายะ 4 ได้แก่ อาวาสสัปปายะ โภชนะสัปปายะ ปุคคลสัปปายะ และธรรมสัปปายะ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาพระสงฆ์และประชาชน ส่งเสริมให้วัดเป็นทั้งแหล่งเรียนรู้ ศูนย์กลางชุมชน และกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องและยั่งยืนบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550)

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการวัดในหลายพื้นที่ของอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ยังคงต้องเผชิญกับข้อจำกัดและความท้าทายภายใต้บริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวิถีชีวิตของประชาชน จากการศึกษาภาคสนามพบประเด็นปัญหาที่สำคัญหลายด้าน กล่าวคือ ประการแรก การดูแลอาคารสถานที่และภูมิทัศน์ของวัดยังขาดความเป็นระบบ อาคารบางส่วนมีสภาพชำรุดทรุดโทรม และการจัดสภาพแวดล้อมยังไม่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์และการปฏิบัติธรรมตามหลักอาวาสสัปปายะ ประการที่สอง ด้านอาหารบิณฑบาต พบว่ามีแนวโน้มเป็นอาหารสำเร็จรูปหรือมีคุณค่าทางโภชนาการไม่เหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักโภชนะสัปปายะ และอาจส่งผลต่อสุขภาวะของพระสงฆ์ในระยะยาว ประการที่สาม การบริหารบุคลากรภายในวัดยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของพระสงฆ์และฆราวาสที่มีบทบาทเกี่ยวข้อง โดยยังขาดความเข้าใจร่วมกันในหน้าที่ รวมถึงขาดองค์ความรู้ด้านการจัดการ ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมบุคคลสัปปายะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประการสุดท้าย ความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนมีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีส่วนร่วมทางศาสนาน้อยลง ขณะที่วัดบางแห่งยังปรับตัวไม่ทัน

ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารและกิจกรรม ส่งผลให้ความผูกพันและความร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชนลดลงอย่างเห็นได้ชัด

จากสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการวัดดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการผลักดันและประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเอื้อต่อการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรมของพระสงฆ์ ควบคู่กับการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชนอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง” จึงมีความสำคัญในการนำเสนอแนวทางเชิงระบบที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมในปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับศักยภาพของคณะสงฆ์ในการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และคงไว้ซึ่งบทบาทของวัดในฐานะศูนย์รวมจิตใจ ศูนย์กลางทางวัฒนธรรม และแหล่งปลูกฝังคุณธรรมของประชาชนได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

2. เพื่อศึกษาหลักสัปปายะ 4 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

3. เพื่อการส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการจัดการวัดของคณะสงฆ์อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

การทบทวนวรรณกรรม

1. การบริหาร หมายถึง กระบวนการหรือศิลปะในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่น โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การคัดเลือกและมอบหมายบุคลากร ตลอดจนการสั่งการและควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับมุมมองทางพระพุทธศาสนา การบริหารสามารถอธิบายได้หลายแนวทาง ซึ่งโดยสรุปอาจแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ โดยแนวทางที่เหมาะสมที่สุดคือการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยไม่ปล่อยให้อคติหรือความขัดแย้งส่วนบุคคลเข้ามามีอิทธิพล พร้อมเปิดโอกาสให้

ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน อันจะนำไปสู่ทั้งความสำเร็จของงานและความร่วมมือของบุคลากร แนวคิดดังกล่าวเรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” ซึ่งเป็นการบริหารที่ผสมผสานทั้งอำนาจและคุณธรรมอย่างสมดุล. (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2542)

2. พระพุทธศาสนากับสังคมไทย จากการศึกษาในหนังสือพุทธศาสนากับสังคมและวัฒนธรรมไทย สามารถสรุปได้ว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและปัญญา อันเกิดจากการแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหาชีวิตของมนุษย์โดยพระพุทธเจ้า ซึ่งครอบคลุมทั้งปัญหาส่วนบุคคลและปัญหาทางสังคม จนกระทั่งพระองค์ทรงค้นพบแนวทางที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง ด้วยพระมหากรุณาธิคุณ พระองค์จึงทรงนำหลักการดังกล่าวมาเผยแผ่เพื่อประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติ ทำให้เกิดเป็นหลักธรรมคำสอนที่มีคุณค่าและได้รับการสืบทอดเผยแพร่ไปยังภูมิภาคต่าง ๆ ของโลก ทั้งโดยพระองค์เองและพระสาวก แม้ภายหลังจากการเสด็จดับขันธปรินิพพานแล้ว หลักธรรมคำสอนก็ยังคงดำรงอยู่ในฐานะมรดกทางปัญญาที่สำคัญ และยังคงทำหน้าที่เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและการแก้ไขปัญหาของมนุษย์สืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน (คูณ โทขันธ์, 2545)

3. บทบาทของวัดที่มีต่อวิถีชีวิตของคนไทยสามารถสรุปได้ว่า วัดเป็นสถาบันสำคัญของชุมชนที่ทำหน้าที่หลากหลายทั้งด้านศาสนา การศึกษา สังคม และวัฒนธรรม กล่าวคือ เป็นแหล่งอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุตรหลาน เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของประชาชนทุกช่วงวัยผ่านการฟังธรรมและการถ่ายทอดองค์ความรู้ เป็นแหล่งดูแลสุขภาพตามภูมิปัญญาพื้นบ้านและรวบรวมตำราทางการแพทย์ อีกทั้งยังเป็นสถานที่ให้การสงเคราะห์แก่ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส รวมถึงเป็นที่พักพิงของผู้เดินทาง นอกจากนี้ วัดยังเป็นศูนย์กลางของการพบปะสังสรรค์และการจัดกิจกรรมของชุมชน มีบทบาทในการจัดงานประเพณีและเทศกาลสำคัญต่าง ๆ ตลอดจนเป็นแหล่งกำเนิดและสืบสานศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ อันสะท้อนถึงความผูกพันอย่างแน่นแฟ้นระหว่างวัดกับวิถีชีวิตของคนไทยในทุกมิติ (พระมหาณรงค์ จิตฺตโสภโณ, 2533)

4. การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวัดสร้างสุขด้วยสัปปายะ ตามแนวพุทธจิตวิทยา” (พระมหาเสงี่ยม สุวโจ (มณีวงษ์), 2561) พบว่า วัดมีจุดเด่นด้านความสงบ ร่มรื่น เหมาะแก่การปฏิบัติธรรม และการคมนาคมสะดวก แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เอื้อต่อความเป็นสัปปายะอย่างสมบูรณ์ รวมถึงชุมชนบางส่วนยังกังวลต่อการเปลี่ยนแปลง แนวทางพัฒนาจึงมุ่งเน้นการปรับสภาพแวดล้อมภายในวัดให้เหมาะสม ควบคู่กับการจัดกิจกรรมทาง

ศาสนาและกิจกรรมชุมชนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้มาทำบุญอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถส่งเสริมความสุขได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม และปัญญา

5. การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัดให้เป็นสัปปายะ” (ศิรดา ยะโอษฐ์, 2565) พบว่า บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัดให้มีลักษณะสอดคล้องกับหลัก สัปปายะ โดยอาศัยการตีความตามหลักพุทธศาสตร์ควบคู่กับข้อมูลเชิงประจักษ์จากการลงพื้นที่วิจัย แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบความหมายของสัปปายะในเชิงปฏิบัติที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ในบริบทปัจจุบัน ซึ่งในที่นี้สัปปายะหมายถึงความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความผ่อนคลาย การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ความเจริญทั้งด้านวัตถุและจิตใจ เมื่อวัดมีความเป็นสัปปายะอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้พระสงฆ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความศรัทธาและเข้ามามีส่วนร่วมกับวัดมากขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนเป็นไปในทิศทางที่เข้มแข็งและเกื้อกูลกันมากยิ่งขึ้น

6. การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา” (พระครูนันทสารกิจ (จิรัฏฐ์ อานนฺโท), 2566) พบว่า การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสมีความสำคัญในทุกด้าน โดยควรเริ่มจากการกำหนดระเบียบและแนวทางที่ชัดเจน ทั้งด้านอาคารสถานที่ ความสะอาด การจัดอาหาร และการมอบหมายหน้าที่บุคลากรอย่างเหมาะสม โดยมีการปกครองเป็นแกนหลักในการพัฒนา พร้อมทั้งประยุกต์ใช้หลักสัปปายะให้สอดคล้องกับบริบทของวัด การบริหารที่มีประสิทธิภาพควรมุ่งเน้นความร่วมมือและศรัทธามากกว่าการใช้อำนาจ และยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นพื้นฐานในการสร้างระเบียบและวัฒนธรรมที่ดีภายในวัด

7. การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการพัฒนาชุมชนสร้างสุขของชุมชนบ้านหนองหรั่ง ตำบลบางรูป อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” (พระโกศล เขมรโต, 2566) พบว่า สภาพแวดล้อมของชุมชนบ้านหนองหรั่งควรยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทาง โดยมุ่งพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญา เพื่อแก้ปัญหาความเห็นแก่ตัวของมนุษย์ หลักสัปปายะ 4 เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อความเจริญของชีวิต หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชน จะช่วยส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า เกิดความสุขและความเจริญอย่างยั่งยืนทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

8. การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดตรัง” (พระภานุพงษ์ ฐิติธมฺโม (ใจแข็ง), 2567) พบว่า การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสควรมีระเบียบและระบบที่ชัดเจน ทั้งด้านสถานที่ อาหาร และบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักสัปปายะเป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรม ควบคู่กับการใช้หลักพระธรรมวินัยในการบริหาร เน้นความร่วมมือและศรัทธามากกว่าการใช้อำนาจ เพื่อให้วัดพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า แสดงให้เห็นว่าหลักสัปปายะ มีองค์ประกอบจากเหตุและปัจจัยที่หลากหลาย ซึ่งส่งเสริมให้เกิดปัญญา ปัจจัยเหล่านี้อาจรวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้หรืออยู่ใกล้แหล่งความรู้ การสนทนากับนักปราชญ์ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรือผู้ที่ได้รับการยกย่องจากสังคม รวมถึงการสั่งสมบุญที่ดีจากชาติก่อน ๆ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดปัญญา ในพระพุทธศาสนา พระสารีบุตรเถระ อัครสาวกของพระพุทธเจ้า ได้รับการยกย่องในฐานะผู้มีปัญญาเลิศ โดยพระพุทธองค์ทรงยกย่องท่านว่าเป็น “เสนาบดีแห่งพระธรรมวินัย” พระสารีบุตรไม่เพียงเป็นผู้มีปัญญาอันยอดเยี่ยม แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่พระธรรมวินัยไปทั่วดินแดนชมพูทวีปในยุคนั้น นอกจากความสามารถทางปัญญาที่ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับแล้ว อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พระสารีบุตรเถระได้รับการยกย่องอย่างสูงก็คือ การมีธรรมอยู่ในใจ ท่านเผยแผ่ธรรมะด้วยเมตตาธรรมต่อสรรพสัตว์ ทำให้ปัญญาของท่านเป็นที่เคารพนับถือในหมู่คนรอบข้าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ ศึกษาหลักสัปปายะ 4 ในคัมภีร์พระพุทธศาสนา และศึกษาแนวทางการส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เนื่องจากมุ่งศึกษาความหมาย แนวคิด และแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัดและหลักธรรม

ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งต้องอาศัยการตีความข้อมูลเชิงลึกจากเอกสารและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ศึกษา

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 รูป/คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด ประกอบด้วย (1) เจ้าคณะปกครอง จำนวน 5 รูป (2) ตัวแทนคณะกรรมการวัด จำนวน 5 คน (3) ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน และ (4) ตัวแทนประชาชน จำนวน 5 คน

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

(1) แบบบันทึกการศึกษาเอกสาร (Document Analysis Form) สำหรับรวบรวมข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก หนังสือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

(2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) ซึ่งครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการวัด หลักสัปปายะ 4 และแนวทางการประยุกต์ใช้ โดยเครื่องมือได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ 2 แนวทางหลัก ได้แก่

(1) การศึกษาเอกสาร (Documentary Study)

- แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539

- แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความทางวิชาการ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง

(2) การศึกษาภาคสนาม (Field Study)

- ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูป/คน

- มีการขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ และบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

- ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ตามช่วงเวลาที่กำหนด

ผลการวิจัย

1. แนวคิดการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ตั้งอยู่บนการบูรณาการระหว่างหลักพระธรรมวินัย จารีตประเพณี และกฎหมาย เพื่อให้วัดสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทสังคม โดยเจ้าอาวาสมีบทบาทเป็นผู้นำหลักในการบริหารจัดการวัดทั้งด้านการปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ และการพัฒนาสาธารณประโยชน์ ตามภารกิจของคณะสงฆ์และหน้าที่ตามกฎหมาย การบริหารวัดจำเป็นต้องมีระบบ ระเบียบ และการวางแผนที่ชัดเจน ทั้งด้านสถานที่ ความสะอาด การจัดบริการ และการบริหารบุคลากร โดยเฉพาะด้านการปกครองซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ทั้งนี้ การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการยึดหลักธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อให้วัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา การเรียนรู้ และการพัฒนาคุณธรรมของชุมชนได้อย่างแท้จริง

2. หลักสัปปายะ 4 ในพระพุทธศาสนา หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เหมาะสมเอื้อต่อการดำรงชีวิตและการปฏิบัติธรรม ทั้งด้านที่อยู่อาศัย อากาศ อาหาร ยารักษาโรค และบุคคลแวดล้อมที่มีคุณธรรม ซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งด้านจิตใจและปัญญา หลักสัปปายะครอบคลุมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่เกื้อหนุนการเจริญสมถะและวิปัสสนา ไม่เพียงสำคัญต่อผู้ประพฤติพรหมจรรย์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการดูแลผู้เจ็บป่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม อีกทั้งในสมัยพุทธกาลยังมีพุทธบริษัทและผู้มีศรัทธาคอยอุปถัมภ์ปัจจัย 4 แก่พระสงฆ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติธรรมได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่ความเจริญสูงสุดทางพระพุทธศาสนา

3. การส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า อาวาสสัปปายะ อาหารสัปปายะ ปุคคลสัปปายะ และธรรมสัปปายะ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยแก้ไขปัญหาการบริหารวัดได้อย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับการใช้งานและวิถีชุมชน การส่งเสริมโภชนาการที่เหมาะสมของพระสงฆ์ การสร้างความร่วมมือและความเข้าใจระหว่างบุคลากรในวัด และการฟื้นฟูความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนผ่านการสื่อสารและกิจกรรมที่สอดคล้องกับยุคสมัย โดยเมื่อบูรณาการหลักสัปปายะทั้ง 4 เข้าด้วยกัน จะช่วยยกระดับการบริหารจัดการวัดให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบทสังคมปัจจุบัน และฟื้นฟูบทบาทของวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ เจ้าอาวาสในฐานะผู้นำจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารอย่าง

ชัดเจน ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นพื้นฐาน เพื่อให้การพัฒนาวัดเป็นไปอย่างมีระเบียบ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระสงฆ์และสังคมโดยรวม

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการบริหารวัด หลักสัปปายะ 4 และแนวทางการนำไปใช้ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารวัดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของเจ้าอาวาส ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย โดยเจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีความรู้ด้านการบริหาร การพัฒนาองค์กร และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้สามารถพัฒนาวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสังคม

สถานการณ์สังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในมิติด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาความเจริญทางวัตถุเป็นสำคัญ ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมเมือง มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงขึ้น ความสัมพันธ์เชิงพึ่งพาอาศัยในชุมชนลดลง และเกิดแนวโน้มของสังคมบริโภคนิยมมากยิ่งขึ้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ประชาชนบางส่วนห่างเหินจากวัดและพระพุทธศาสนา ระดับความศรัทธาลดลง และก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม อาทิ ความเสื่อมถอยทางศีลธรรม การลดลงของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา การขาดที่พึ่งทางจิตใจ และความอ่อนแอของสถาบันชุมชน ด้วยเหตุนี้ วัดและคณะสงฆ์จึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมร่วมสมัย ซึ่งยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ในด้านการปกครองวัด “อาหาร” นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญในระบบคณะสงฆ์มาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพุทธศาสนิกชนมีค่านิยมในการถวายภัตตาหารแด่พระภิกษุสงฆ์ แตกต่างจากสมัยพุทธกาลที่พระสงฆ์ส่วนใหญ่ออกบิณฑบาตและจาริกไปตามสถานที่ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ในบริบทปัจจุบัน การบริหารจัดการด้านอาหารภายในวัดมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากจำนวนพระภิกษุ สามเณร และผู้เข้าปฏิบัติธรรมที่มีความหลากหลาย รวมถึงความจำเป็นในการจัดการด้านสุขอนามัย ระบบครัว และการบริหารโรงทานให้สอดคล้องกับกิจกรรมของวัด ปัญหาสำคัญที่พบ คือ การขาดแคลนบุคลากรทั้งในส่วนของพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการศาสนสถาน ส่งผลให้การดำเนินงานขาด

ความต่อเนื่องและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ คูณ โทขันธ์ ที่อธิบายว่า พระพุทธศาสนาเป็นระบบความคิดเชิงเหตุผลที่มุ่งแก้ไขปัญหาชีวิตทั้งในระดับปัจเจกและสังคม โดยหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ายังคงมีบทบาทสำคัญในการเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาของมนุษย์และสังคมมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนันทสารกิจ (จิรัฏฐ์ อานนฺโท) เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา” ซึ่งพบว่า การบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องเริ่มจากการวางระบบและระเบียบแบบแผนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ เช่น การจัดการเสนาสนะและความสะอาด ด้านอาหาร เช่น การจัดระบบโรงทาน และด้านบุคลากร โดยเจ้าอาวาสต้องมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเหมาะสมเพื่อลดภาระและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การปกครองวัดถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาในทุกมิติ โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะให้สอดคล้องกับบริบทของวัดจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ การบริหารที่ดีไม่ควรอาศัยอำนาจเชิงบังคับ แต่ควรใช้หลักธรรมในการสร้างความร่วมมือและศรัทธาในองค์กร และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระภานุพงษ์ ฐิติธมฺโม (ใจแข็ง) เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดตรัง” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมทั้งการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การจัดการด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม การจัดระบบโรงทาน และการบริหารบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหลักสัปปายะเป็นแนวคิดที่เน้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติธรรม ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย อาหาร สิ่งแวดล้อม และบุคคล ซึ่งช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองและการดำเนินกิจกรรมของวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การบริหารจัดการวัดที่เหมาะสมควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของพระธรรมวินัย ควบคู่กับการสร้างความร่วมมือและศรัทธาจากทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัดและคณะสงฆ์อย่างยั่งยืนในระยะยาว

โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันมีพัฒนาการแตกต่างจากอดีตอย่างชัดเจน ครอบคลุมภารกิจสำคัญหลายด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งล้วนมีรูปแบบและแนวทางปฏิบัติที่เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รูปแบบ แนวคิด และวิธีการบริหารจัดการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรคณะสงฆ์ โดยผู้นำทางการปกครองจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นที่

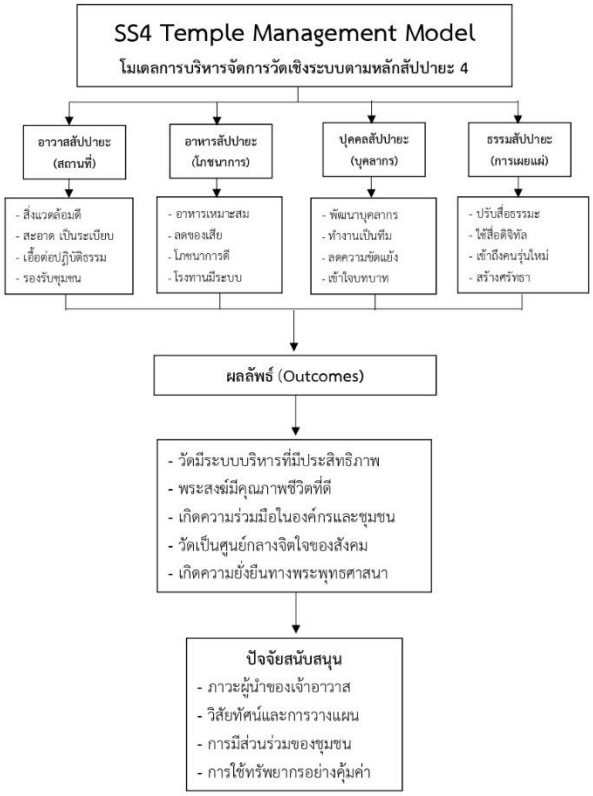
ยอมรับของทั้งคณะสงฆ์และสังคม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเสงี่ยม สุวโจ (มณีวงษ์) เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาวัดสร้างสุขด้วยสัปปายะ ตามแนวพุทธจิตวิทยา” ซึ่งพบว่า การพัฒนาวัดควรอาศัยการวิเคราะห์บริบท (SWOT) โดยมีทั้งจุดแข็งด้านความสงบ ร่มรื่น และการเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม และจุดอ่อนด้านสภาพแวดล้อมที่ยังไม่เหมาะสมต่อความเป็นสัปปายะ ขณะเดียวกันได้เสนอรูปแบบการพัฒนาวัดสร้างสุขที่ครอบคลุมทั้งด้านสิ่งแวดล้อมภายในวัด การจัดกิจกรรมทางศาสนา และการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจของผู้มาปฏิบัติธรรมในระดับมาก และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติทางกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา อันสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย

การบริหารจัดการวัดในแต่ละด้านมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการธำรงบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางทางศาสนา การศึกษา และการพัฒนาชุมชน โดยต้องอาศัยการกำหนดระบบและระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านการก่อสร้างเสนาสนะ การรักษาความสะอาด การจัดระบบอาหารหรือโรงทาน และการบริหารบุคลากรอย่างเหมาะสม ขณะที่ด้านการปกครองถือเป็นแกนหลักในการกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามพระธรรมวินัยและกฎหมาย ทั้งนี้ การบริหารจัดการวัดจำเป็นต้องควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำและการบูรณาการหลักธรรม เช่น สัปปายะ 4 และสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความเป็นระเบียบขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิรดา ยะโอษฐ์ ที่พบว่า การพัฒนาวัดให้เป็นสัปปายะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระโกศล เขมรโต ที่ชี้ว่าการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 สามารถพัฒนาคนและชุมชนให้เกิดความเจริญทั้งด้านกายและจิตใจ อันนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมโดยรวม

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ในรูปแบบ “SS4 Temple Management Model” ซึ่งเป็นโมเดลการบริหารจัดการวัดเชิงระบบตามหลักสัปปายะ 4 โดยบูรณาการหลักพระธรรมวินัยกับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ ครอบคลุม 4 มิติสำคัญ ได้แก่ อาวาสสัปปายะ (สภาพแวดล้อมเหมาะสม) อาหารสัปปายะ (โภชนาการที่เหมาะสม) ปุคคลสัปปายะ (การพัฒนาบุคลากรและความร่วมมือ) และธรรมสัปปายะ (การเผยแผ่ธรรมะให้สอดคล้องสังคม) ซึ่ง

ขับเคลื่อนผ่านกระบวนการบริหารเชิงระบบ ได้แก่ การวางวิสัยทัศน์ การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงาน และการประเมินผล ส่งผลให้สามารถยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ แก้ไขปัญหาภายในวัด และพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางทางจิตใจและชุมชนอย่างยั่งยืน ดังแผนภาพ SS4 Temple Management Model โมเดลการบริหารจัดการวัดเชิงระบบตามหลักสัปปายะ 4 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 SS4 Temple Management Model

SS4 Temple Management Model “โมเดลการบริหารจัดการวัดเชิงระบบตามหลักสัปปายะ 4” เป็นแนวทางในการบริหารจัดการวัดที่เข้าใจง่าย โดยใช้หลักสัปปายะ 4 เป็นแกนหลักในการพัฒนา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมวัดให้เหมาะสมและเป็นระเบียบ (อาวาสสัปปายะ) การดูแลเรื่องอาหารให้มีคุณภาพและเพียงพอ (อาหารสัปปายะ) การพัฒนาคนและการทำงานร่วมกันระหว่างพระสงฆ์กับชุมชน (ปุคคลสัปปายะ) และการเผยแผ่ธรรมะให้

เข้ากับยุคสมัย (ธรรมสัปปายะ) โดยนำมาบริหารจัดการอย่างเป็นขั้นตอน เช่น การวางแผน การลงมือทำ และการประเมินผล เพื่อให้วัดทำงานได้ดี เป็นระเบียบ น่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการวัดของคณะสงฆ์ในอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักพระธรรมวินัยเข้ากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ปัญหาที่พบประกอบด้วย การจัดการสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม คุณภาพอาหารที่ไม่เอื้อต่อสุขภาพ การขาดความร่วมมือของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชนที่ลดลง ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ได้แก่ อาวาสสัปปายะ อาหารสัปปายะ บุคคลสัปปายะ และธรรมสัปปายะ อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการวัดมีความเป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของสังคม และสามารถพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางทางจิตใจและการพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรส่งเสริมให้มีนโยบายความร่วมมือระหว่างวัดกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชน เพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร และการพัฒนาสาธารณูปโภคภายในวัด โดยเน้นให้เกิด “วัดสัปปายะ” ที่เป็นต้นแบบในการบริหารจัดการวัดอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 1.2 ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม ควรมีการส่งเสริมจากภาครัฐอย่างยิ่งจัง เพื่อพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของวัดให้มีความเข้าใจในแง่มุมชีวิตและการพัฒนาวัดและการอยู่ร่วมกันตามหลักพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** แม้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอผลเกี่ยวกับการส่งเสริมหลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดได้อย่างครอบคลุมแล้วก็ตาม แต่ยังมีประเด็นที่ควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความลุ่มลึกทางวิชาการและต่อยอดองค์ความรู้ ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด การพัฒนารูปแบบความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการศึกษาภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการวัดในบริบทสังคมสมัยใหม่

เอกสารอ้างอิง

คูณ โทขันธ์. (2545). *พุทธศาสนากับสังคมสังคมและวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

พระโกศล เขมรโต. (2566). การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการพัฒนาชุมชนสร้างสุขของชุมชนบ้านหนองหรั่ง ตำบลบางรูป อำเภอทุ่งใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูนันทสารกิจ (จิรัฏฐ์ อานนฺโท). (2566). การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตอำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภานุพงษ์ ฐิติธมฺโม (ใจแข็ง). (2567). การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 ในการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดตรัง. *ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาณรงค์ จิตฺตโสภโณ. (2533). *พุทธศาสนากับการพัฒนา ในความเชื่อและศาสนาในสังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระมหาเสงี่ยม สุวโจ (มณีวงษ์). (2561). รูปแบบการพัฒนาวัดสร้างสุขด้วยสัปปายะตามแนวพุทธจิตวิทยา. ใน *ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2542). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

ศิรดา ยะโอษฐ์. (2562). การพัฒนาวัดให้เป็นสัปปายะ. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ฯ*, 6(2), 200.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช*

STRATEGIC DRIVING MODEL OF SCHOOL ADMINISTRATORS TO DEVELOP SCHOOLS INTO INTERNATIONAL STANDARD SCHOOLS NAKHON SI THAMMARAT

สุติมา นพรัตน์[1], สันติ อุนจะนำ[2] และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี[3]

Sutima Nopparat[1], Santi Aunjanum[2] and Supattara Pusitrattanavalee[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

[1-3]Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: nangsutiman@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 8 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 10 เมษายน 2569

Received 21 March 2026; Revised 8 April 2026; Accepted 10 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อร่างรูปแบบของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช 3) เพื่อประเมินรูปแบบของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการวิจัยรูปแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

Citation:

* สุติมา นพรัตน์, สันติ อุนจะนำ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2569). การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1052-1073.

Sutima Nopparat, Santi Aunjanum and Supattara Pusitrattanavalee. (2026). Strategic Driving Model Of School Administrators To Develop Schools Into International Standard Schools Nakhon Si Thammarat. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1052-1073.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

การศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 780 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .990 2) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ 3) แบบประเมินและรับรองรูปแบบ สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1) องค์ประกอบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และ 15 องค์ประกอบย่อย

2) รูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ School Administrators' Strategies for International Standard School เรียกชื่อใหม่ว่า "SASISS Model" ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การวางแผนกลยุทธ์ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์

3) ผลการประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า ค่าเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา, รูปแบบกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the components of school administrators' strategic driving for developing schools into international standard schools in Nakhon Si Thammarat Province; (2) to design a model of school administrators' strategic driving for such development; and (3) to evaluate the proposed model. A mixed methods research design was employed, integrating qualitative and quantitative approaches. The samples included 36

international standard schools in Nakhon Si Thammarat Province, consisting of school administrators, deputy administrators, heads of divisions, and teachers under the Office of the Basic Education Commission, totaling 780 participants. The research instruments comprised (1) a questionnaire with a reliability coefficient of .990, (2) a semi-structured interview, and (3) a model evaluation and verification form. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and confirmatory factor analysis, while qualitative data were analyzed through content analysis.

The results revealed that:

1. The components of school administrators' strategic driving for developing schools into international standard schools consisted of four main components and 15 sub-components.

The strategic driving model, titled School Administrators' Strategies for International Standard School (SASISS Model), comprised four main components: (a) Vision, (b) Strategic Planning, (c) Teamwork, and (d) Strategic Control and Evaluation.

The evaluation of the SASISS Model in terms of accuracy, appropriateness, feasibility, and usefulness indicated an overall mean score of 4.77 with a standard deviation of 0.44, which was rated at the highest level.

Keywords: school administrators' strategies, strategic model, international standard school

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานและเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาคน เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคม ที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการพัฒนาการของเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสังคมโลก การมุ่งพัฒนาให้คนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพก็จะเกิดสังคม แห่งการเรียนรู้ นับว่าเป็นหลักคิดสำคัญที่มีอยู่ในทุกขั้นตอนของการจัด การศึกษาอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงมุ่งมั่นพัฒนาให้เยาวชนของชาติ

เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายให้โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) เป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่ใช้เป็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน การพัฒนายกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผู้เรียนมีศักยภาพและความสามารถทัดเทียมกับผู้เรียนนานาประเทศ โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2553 มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ พัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก จัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินการ บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล บังเกิดผลเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น สังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเชื่อว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยเมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษาของนานาชาติยังอยู่ในระดับต่ำซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นที่ต่างชาติมีต่อประเทศไทย ตลอดจนการลงทุนของต่างชาติในประเทศไทยมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงการศึกษาไทยให้มีคุณภาพทัดเทียมกับการศึกษาของนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า11)

โรงเรียนมาตรฐานสากลมีลักษณะเป็นโรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 ตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาขององค์กรยูเนสโก (UNESCO) ทั้ง 4 ด้าน คือการเรียนเพื่อให้มีความรู้ในสิ่งต่าง ๆ (Learning to know) การเรียนเพื่อการปฏิบัติหรือลงมือทำ (Learningto do) การเรียนรู้เพื่อการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับคนอื่น (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อให้รู้จักตัวเองอย่างถ่องแท้ (Learning to be) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563, หน้า 11)

การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องมี ความรู้ความเข้าใจ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานการจัดการเรียนการ

สอน ในโรงเรียนประกอบด้วยงานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลักซึ่งโรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนครูให้สามารถทำหน้าที่ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้การออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลการปฏิบัติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มี 3 อิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน (พรทิพย์ คงสุวรรณ์, 2560, หน้า 23) ซึ่งการจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นจะต้องอาศัยกลยุทธ์ของผู้นำที่มีความโดดเด่นมีวิธีการบริหารที่ทันสมัย ทันสถานการณ์สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทำให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและรูปแบบการบริหารจัดการเปลี่ยนไป เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล (พงศธร ลิมปาวิภากร, 2560, หน้า 113)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง “รูปแบบการขับเคลื่อน กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช” เพื่อประเมินและนำเสนอแนวทางของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้ไปสู่ การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการบริหารจัดการ ทรัพยากร การประสานงาน การสื่อสารและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการขับเคลื่อนนี้จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่สำคัญและความรับผิดชอบที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน บทบาทเหล่านี้ครอบคลุมทั้งด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป ตลอดจน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถ ในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้ปกครอง และนโยบายของรัฐ เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้าสู่มาตรฐานสากลได้อย่างแท้จริง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะหลากหลายด้านในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบไปด้วย

โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ โดยเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมถึงการสร้างคุณลักษณะของความเป็นพลโลก (Global Citizen) โรงเรียนประเภทนี้จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการวางแผน กลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และมีการประเมินพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากลอย่างแท้จริงการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักสูตร (Curriculum) โรงเรียนต้องพัฒนาหลักสูตรให้มีความเป็นสากล โดยมีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษหรือสองภาษา (Bilingual / English Program) และบูรณาการทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้วิธีที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น STEM, Inquiry-based learning และ Project-based learning ครูต้องมีบทบาทเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้” มากกว่าการเป็นผู้สอน การวัดและประเมินผล (Assessment)การประเมินผลจะไม่ยึดติดเฉพาะการสอบปลายภาค แต่ต้องมีการประเมินหลากหลายรูปแบบ เช่น Portfolio, Rubric และการประเมินตามมาตรฐานนานาชาติ เช่น TOEFL, CEFR, PISA เพื่อสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development)ครูและบุคลากรทางการ

ศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยี และการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการเข้าร่วมอบรม แลกเปลี่ยนความรู้กับครูในระดับนานาชาติ การบริหารจัดการ (School Management) ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) โดยให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ ความร่วมมือกับต่างประเทศ (Internationalization) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนและองค์กรต่างประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เช่น โครงการนักเรียนแลกเปลี่ยน กิจกรรมร่วมกับนักเรียนต่างประเทศ หรือการร่วมแข่งขันระดับนานาชาติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อร่างรูปแบบของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อประเมินรูปแบบของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำกลยุทธ์ที่ได้วางแผนไว้ไปสู่ การปฏิบัติจริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการบริหารจัดการ ทรัพยากร การประสานงาน การสื่อสารและการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการขับเคลื่อนนี้จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง หน้าที่สำคัญและความรับผิดชอบที่ผู้บริหารต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน บทบาทเหล่านี้ครอบคลุมทั้งด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป ตลอดจนการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สามารถขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนครูในการพัฒนาการเรียนการสอน และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้ปกครอง และนโยบายของรัฐ เพื่อให้โรงเรียนสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนและเข้าสู่มาตรฐานสากลได้อย่างแท้จริง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะหลากหลายด้านในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม

การขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบไปด้วย

โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ โดยเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารภาษาอังกฤษ รวมถึงการสร้างคุณลักษณะของความเป็นพลโลก (Global Citizen) โรงเรียนประเภทนี้จะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีการวางแผน กลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และมีการประเมินพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากลอย่างแท้จริงการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ประกอบด้วย หลักสูตร (Curriculum) โรงเรียนต้องพัฒนาหลักสูตรให้มีความเป็นสากล โดยมีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษหรือสองภาษา (Bilingual/English Program) และบูรณาการทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยใช้วิธีที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น STEM, Inquiry-based learning และ Project-based learning ครูต้องมีบทบาทเป็น “ผู้อำนวยการเรียนรู้” มากกว่าการเป็นผู้สอน การวัดและประเมินผล (Assessment)การประเมินผลจะไม่ยึดติดเฉพาะการสอบปลายภาค แต่ต้องมีการประเมินหลากหลายรูปแบบ เช่น Portfolio, Rubric และการประเมินตามมาตรฐานนานาชาติ เช่น TOEFL, CEFR, PISA เพื่อสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียน การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development)ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้อง

ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านภาษาอังกฤษการใช้เทคโนโลยี และการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ รวมถึงการเข้าร่วมอบรม แลกเปลี่ยนความรู้กับครูในระดับนานาชาติ การบริหารจัดการ (School Management) ใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) โดยให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์ การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ ความร่วมมือกับต่างประเทศ (Internationalization) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนและองค์กรต่างประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เช่น โครงการนักเรียนแลกเปลี่ยน กิจกรรมร่วมกับนักเรียนต่างประเทศ หรือการร่วมแข่งขันระดับนานาชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 36 แห่ง จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 2,377 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีวิธีเลือกและสุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดได้ 2 ประเภท โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น เป็นกลุ่มเป้าหมายที่เลือกมาเพื่อทำการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช สำหรับการตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎอัตราส่วนระหว่างจำนวนกลุ่มตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ 20 : 1 ตามแนวคิด Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย,2542) ซึ่งมีจำนวนพารามิเตอร์ 39 พารามิเตอร์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 คน

2. วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 780 ดังกล่าวผู้วิจัยได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายงาน จำนวน 273 คน และใช้เกณฑ์การคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบให้สัดส่วนครูผู้สอนทั้งหมดจากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ในอัตรา

ประชากร : กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 4.15 : 1 เช่น โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช มีประชากร 135 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 33 คน จากนั้นสุ่มอย่างง่ายแบบไม่ใส่คืน (without replacement) โดยวิธีการใส่รายชื่อครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 36 แห่ง แล้วจับฉลากรายชื่อ ซึ่งรายชื่อที่จับได้คือ กลุ่มตัวอย่าง และทำในวิธีการเดียวกันจนครบทั้ง 36 แห่ง จะได้ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 509 คน

3. กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาเพื่อทำการศึกษาสำหรับการตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อทำการร่างรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และอดีตตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาเพื่อทำการศึกษาสำหรับการตอบคำถามวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อทำการประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 9 คน เป็นผู้ประเมินและรับรองโดยการสุ่มแบบเจาะจง(Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ จำนวน 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสอบถามระดับปฏิบัติการและแบบตารางวิเคราะห์และสังเคราะห์กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยข้อมูลจากการสังเคราะห์จากแบบสอบถามในข้อมูลชุดที่ 1 นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการร่างรูปแบบการขับเคลื่อน

กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. แบบประเมิน โดยประเมินใน 4 ด้าน คือความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นได้ และความเป็นประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบย่อยซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน (Ratio scale) ที่ได้จากแบบสอบถามระดับการปฏิบัติ ชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ซึ่งสามารถนำมาใช้เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์มากกว่าหรือเท่ากับ .30 ถือว่าเป็นข้อมูลที่ควรนำมาตรวจสอบความเหมาะสมเพื่อที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้มาตรวัดความเพียงพอของการสุ่มของไคเซอร์-ไมเยอร์-โคลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling dequacy, MSA) เพื่อวัดความเหมาะสมของข้อมูลโดยเป็นการยืนยันว่าข้อมูลที่มีอยู่เหมาะสมที่จะใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้หรือไม่ซึ่งค่า KMO ต้องมากกว่าจุด .50 จึงจะแสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ

3. การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยต้องปรับโมเดล เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้วิจัยใช้ค่าสถิติในการตรวจสอบ ค่าไค-สแควร์ ((Chi-square statistics : $\mathbf{X^2}$) กับค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าไค-สแควร์ ($\mathbf{X^2}$) มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลโมเดลมีความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ระดับการยอมรับ คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า P-Value มากกว่า 0.05 หรือ ($\mathbf{X^2}$ /df) มีค่าน้อยกว่า 2.00 แสดงว่าสอดคล้องและกลมกลืน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

4. นำผลการวิเคราะห์จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลมาคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าความตรงเชิงโครงสร้างคือมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 สำหรับองค์ประกอบหลักและมากกว่าหรือเท่ากับ 0.30 สำหรับองค์ประกอบย่อย (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

5. วิเคราะห์ข้อมูลประเมินโครงร่างรูปแบบในประเด็นด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เพื่อปรับปรุง พัฒนาให้ได้รูปแบบที่เหมาะสมซึ่งแบบประเมินดังกล่าวเป็นแบบให้มาตราส่วนประมาณค่าคะแนน 5 ระดับ โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งค่าเฉลี่ยต้องไม่ต่ำกว่า 3.50 ตามประเด็นการประเมิน 4 ด้าน จึงจะถือว่าได้รับการรับรอง

ผลการวิจัย

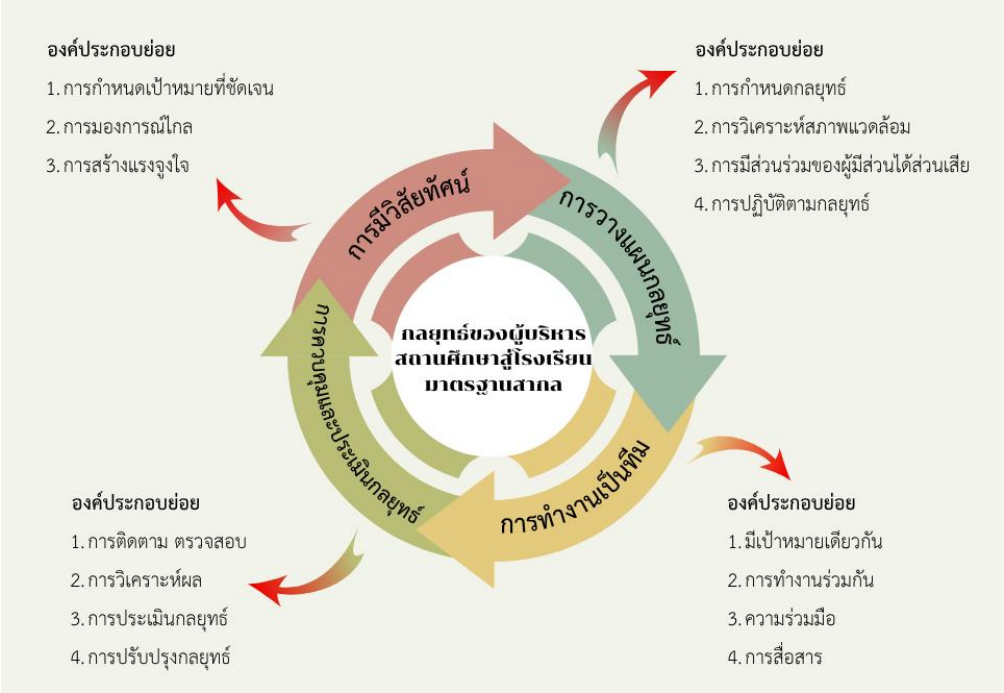
การวิจัยเรื่องรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ข้อค้นพบ โดยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์เอกสารเพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย และจากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาดังกล่าว ได้แก่องค์ประกอบหลักของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การมองการณ์ไกล และ 3) การสร้างแรงจูงใจ 2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 3. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีเป้าหมายเดียวกัน 2) การทำงานร่วมกัน 3) ความร่วมมือ และ 4) การสื่อสาร 4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การติดตาม ตรวจสอบ 2) การวิเคราะห์ผล 3) การประเมินกลยุทธ์ และ 4) การปรับปรุงกลยุทธ์

2. การพัฒนารูปแบบของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

รูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช และองค์ประกอบกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) (2) การวางแผน กลยุทธ์ (Strategic Planning) (3) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (4) การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation



ภาพที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ผลการประเมินรูปแบบของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ในประเด็นความถูกต้องความ

เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีผลการประเมินในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความถูกต้อง พบว่า มีผลรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และระดับ มาก 3 ข้อ โดยข้อเป็นรูปแบบที่มีสาระ/ประเด็นครอบคลุมครบถ้วนถูกต้อง เป็นรูปแบบที่มีขั้นตอนการใช้ชัดเจน เป็นรูปแบบที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่สมบูรณ์และชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เป็นรูปแบบที่มาจากแหล่งข้อมูลและการได้มาซึ่งข้อมูลอย่างชัดเจน,เป็นรูปแบบที่มีการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย (ส่วน เป็นรูปแบบที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ด้านความเหมาะสม พบว่า มีผลรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยข้อการประเมิน เป็นรูปแบบที่คำนึงถึงกฎหมาย และ เป็นรูปแบบที่คำนึงถึงการรักษาสิทธิ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเป็นรูปแบบที่ให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายหรือทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ด้านความเป็นไปได้ พบว่า มีผลรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยข้อเป็นรูปแบบที่มีทรัพยากรเพียงพอที่จะปฏิบัติได้เป็นรูปแบบที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เอื้อให้ปฏิบัติได้ (มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่วนเป็นรูปแบบที่ปลอดจากภาวะเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า มีผลรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เป็นรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ และ เป็นรูปแบบที่ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับ ผู้ปฏิบัติและ เป็นรูปแบบที่จะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผู้รับผิดชอบ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วน เป็นรูปแบบที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบหลัก สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีองค์ประกอบหลักที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.97 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.94 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระดับใกล้เคียงกัน คือ องค์ประกอบย่อยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.62 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.39 องค์ประกอบย่อยการมองการณ์ไกล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.63 และองค์ประกอบย่อยการสร้างแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.74 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.55 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการมองการณ์ไกลในบริบทของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ ความสามารถในการมองอนาคตระยะไกล เช่น 5-10 ปี พร้อมทั้งการกำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ การใช้งานเชิงปฏิบัติเป็นทักษะหลักที่ช่วยให้การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยบุญมา แพ่งศรีสาร. (2561, หน้า 71) และการมองการณ์ไกลของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจัยแวดล้อม และแนวโน้มในอนาคต เพื่อนำไปสู่การวางเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นไปได้ และสามารถนำพาโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม การใช้งานเชิงปฏิบัติ ต้องใช้ข้อมูลปัจจุบันเพื่อคาดการณ์อนาคตและกำหนดยุทธศาสตร์ล่วงหน้าอย่างเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

องค์ประกอบหลักที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.86 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระดับใกล้เคียงกัน คือ องค์ประกอบย่อยการกำหนดกลยุทธ์ มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.79 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.63 องค์ประกอบย่อย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.62 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.39 องค์ประกอบย่อยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.60 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.36 และองค์ประกอบย่อยการปฏิบัติตามกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.63 ค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์ เท่ากับ 0.39 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดกลยุทธ์ คือ การออกแบบแนวทางการบริหารที่เฉพาะเจาะจงต่อเป้าหมายการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งในด้านโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในเวทีการศึกษาโลกอย่างแท้จริง การพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลนั้น จำเป็นต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์อย่างมีระบบและชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนด “กลยุทธ์เฉพาะด้าน” ที่ตอบสนองความต้องการของการศึกษาในระดับนานาชาติ และสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก กลยุทธ์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแนวทางทั่วไป แต่จะเป็นแผนปฏิบัติการเฉพาะที่มุ่งพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของโรงเรียนเพื่อรองรับมาตรฐานใหม่ๆ เน้นว่าการกำหนดกลยุทธ์เฉพาะด้านควรพิจารณาใน 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) และ 4) การควบคุม (Controlling) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฉัตรกมล สมแตง (2564, หน้า 172–188) ให้ความหมายการกำหนดกลยุทธ์ว่า การกำหนดกลยุทธ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจินดา เอี่ยมศิริ (2564) กล่าวถึง การปฏิบัติตาม กลยุทธ์ไว้ว่า เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้อย่างมีระเบียบ โดยการนำกลยุทธ์ที่วางไว้มาใช้จริงผ่านการจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการที่ต้องการผลสำเร็จที่จับต้องได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของแววนภา กลีบจำปี (2563, หน้า 45–54) ให้ความหมายของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ไว้ว่า คือ เครื่องมือในการวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงข้อดี ข้อเสีย รวมถึงโอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยการวิเคราะห์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กรได้

องค์ประกอบหลักที่ 3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่าทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระดับใกล้เคียงกัน คือ องค์ประกอบย่อยมีเป้าหมายเดียวกัน มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.74 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.55 องค์ประกอบย่อยการทำงานร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.90 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.81 องค์ประกอบย่อยความร่วมมือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.57 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.32 และองค์ประกอบย่อยการสื่อสาร มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ 0.61 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.38 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการใช้ทักษะของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันนี้เน้นความเท่าเทียม เคารพความเห็นของผู้อื่น และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ ยางเบือก 2565, หน้า 30–32) และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 1-10) กล่าวว่า การกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และปรับปรุงความสามารถของทีมงานในการแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งเสริมสร้างความสามัคคีของสมาชิกในการทำงานให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปาณิสรา สืบไชยวัง, ระพีพรรณ พิริยะกุล, & นภาพร ขันธนภา. (2565, หน้า 46–61) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกันในองค์กรเกิดจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน

องค์ประกอบหลักที่ 4 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.72 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย มีค่าน้ำหนักและค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ระดับใกล้เคียงกัน คือ องค์ประกอบย่อยการติดตาม ตรวจสอบ มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.56 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.31 องค์ประกอบย่อยการวิเคราะห์ผล มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.78 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.48 องค์ประกอบย่อยการประเมินกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.92 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.71 และองค์ประกอบย่อยการปรับปรุงกลยุทธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 0.75 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ 0.61 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการประเมินกลยุทธ์ หมายถึง การเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในตอนต้นของกระบวนการหรือแผนงาน การประเมินผลมักอยู่ในรูปของการระบุว่า ผลงานที่สามารถจัดทำได้เมื่อทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานแล้วเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ โดยการประเมินผลแผนกลยุทธ์สามารถใช้ได้ทั้งการประเมินผลเชิงปริมาณและการประเมินผลเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวีการ. (2564, หน้า 203–205) กล่าวว่า หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์จะมุ่งตรวจสอบและประเมินทั้งโอกาสและอุปสรรคภายในของสภาพแวดล้อมภายนอก จุดแข็งและ

จุดอ่อนภายในสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อให้สามารถปรับปรุงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2. ผลการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า องค์ประกอบทุกตัวมีค่าน้ำหนักผ่านเกณฑ์ องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบหลัก โดยองค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุดถือค่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะมีความแปรปรวนของการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบนั้นมากที่สุด และจากการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีความสอดคล้องกัน ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบตามค่าน้ำหนักได้ ดังนี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) องค์ประกอบที่ 2 การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) องค์ประกอบที่ 3 การทำงาน เป็นทีม (Teamwork) องค์ประกอบที่ 4 การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation ที่เป็นแบบนี้เพราะผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบในทางทฤษฎีและยืนยันองค์ประกอบทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร (2566, หน้า 96–105) กล่าวว่า กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและความปกติใหม่ โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่มาตรฐานสากลอย่างยั่งยืน

3. ผลการประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ และเชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เป็นผู้ประเมินรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องว่า มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในขั้นตอนการสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้า

สู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีกระบวนการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช จาก เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่หลากหลาย เพื่อกำหนดองค์ประกอบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราชและ มีความเห็นจากการ ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวสัมภาษณ์ผู้ชาญเกี่ยวกับ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อนำมาวิเคราะห์ประกอบกับการสร้าง รูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสอดคล้องกับปาริชาติ คำป้อม (2566,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยมุ่งเน้นการศึกษากลยุทธ์ใน 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดยุทธศาสตร์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ และการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ ซึ่งพบว่า การควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีบทบาทต่อการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ มีระดับค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ มากที่สุด และเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หากผู้บริหารมีการดำเนินการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาและ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

รูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ School Administrators' Strategies for International Standard School เรียกชื่อใหม่ว่า "SASISS Model" ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การมองการณ์ไกล และ 3) การสร้างแรงจูงใจ 2. การวางแผนกลยุทธ์ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การกำหนดกลยุทธ์ 2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 3) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ 3. การทำงานเป็นทีม มี 4

องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) มีเป้าหมายเดียวกัน 2) การทำงานร่วมกัน 3) ความร่วมมือ และ 4) การสื่อสาร 4. การควบคุมและประเมินกลยุทธ์มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การติดตามตรวจสอบ 2) การวิเคราะห์ผล 3) การประเมินกลยุทธ์ และ 4) การปรับปรุงกลยุทธ์ **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา คุณภาพการศึกษา ดังนี้ 1. องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยนำมากำหนดเป็นนโยบายในการบริหารงาน นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สำนักการศึกษา กองการศึกษา สถานศึกษา ควรนำรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อกำหนดเป็นแนวทางขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยจัดทำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและ ผู้เรียนได้รับผลมากที่สุด 2. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน และสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจแก่ครู บุคลากร และนักเรียนการมองการณ์ไกลของผู้บริหารในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การวางเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นไปได้ และสามารถนำพาโรงเรียนสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และควรนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ รูปแบบกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1) ควรมีการศึกษาวิจัยด้านองค์ประกอบของรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ครอบคลุมและขยายวงกว้างมากกว่านี้ 2) ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการขับเคลื่อนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทดลองใช้ก่อนสร้างคู่มือ

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรกมล สมแตง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสู่โรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(10), 172–188.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). *สถิติชวนใช้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไอคอนพริ้นติ้ง.

บุญมา แพ่งศรีสาร. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ปาณิสรา สืบไชยวัง, ระพีพรรณ พิริยะกุล และนภาพร ขันธนภา. (2565). ความสำเร็จของบุคคลจากการบริหารวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ที่สำคัญ (OKRs) ในมิติของการจัดการเป้าหมายและการสื่อสาร: หลักฐานเชิงประจักษ์บริษัท THAI ALPHA วิศวกรรมจำกัด. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 20(1), 46–61.

ปาริชาติ คำป้อม. (2566). การวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาและนวัตกรรม, 3*(1), 58-72.

พงศธร ลิมปาวิภากร. (2560). คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 4(1), 1–15.

ภูมิภควัธจ์ ภูมพงศ์คชศร. (2566). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่. *วารสารการบริหารและการจัดการการศึกษา*, 9(36), 96–105

แววนภา กลีบจำปี (2563). การกำหนดกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารวิชาชีพและการวิจัย*, 10(1), 45–54

สมยศ นาวีการ. (2564). *การบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

สมศักดิ์ ยางเบือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 30-32

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุจินดา เอี่ยมศิริ.(2564).รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารชุมชนวิจัย*, 15(4), 210-221.

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง*

PUBLIC AND PRIVATE COLLABORATION IN DRIVING TOURISM POLICY IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA AND ANG THONG PROVINCES

ศิตา ทิพย์กัน[1] และ รวิภา ธรรมโชติ[2]

Sita Thipkan[1] and Ravipa Thummachote[2]

[1-2]สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[1-2]Public Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author's Email: thipkan.sita@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569

Received 26 April 2026; Revised 3 May 2026; Accepted 5 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง และ 2) ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกแบบเจาะจง

Citation:

* ศิตา ทิพย์กัน และ รวิภา ธรรมโชติ. (2569). ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1074-1091.

Sita Thipkan and Ravipa Thummachote. (2026). Public And Private Collaboration In Driving Tourism Policy In Phra Nakhon Si Ayutthaya And Ang Thong Provinces.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1074-1091.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

กลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในโครงการเราเที่ยวด้วยกันและกิจกรรมไนท์รันในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง จำนวน 32 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทองมีลักษณะเป็นพลวัตตามบริบทพื้นที่ โดยมีทั้งรูปแบบที่อาศัยกลไกเชิงระบบและกติกากลาง และรูปแบบที่ตั้งอยู่บนความสัมพันธ์และความไว้วางใจ ทั้งนี้ นโยบายระดับชาติเน้นการดำเนินงานเชิงระบบ ขณะที่กิจกรรมเชิงพื้นที่เน้นความเป็นหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อีกทั้ง ยังพบความแตกต่างของศักยภาพพื้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม และความร่วมมืออาจมีความเปราะบางหากการดำเนินกิจกรรมต้องพึ่งพิงแรงจูงใจทางการเงินหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากเกินไป 2) วิเคราะห์รูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทองเป็นรูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนแบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการเงินและระบบดิจิทัล ซึ่งมีความรวดเร็วแต่ยืดหยุ่นต่ำ และรูปแบบกิจกรรมเชิงพื้นที่ที่มีความยืดหยุ่นสูงแต่ต้องอาศัยการประสานงานอย่างใกล้ชิด โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี ทุนทางสังคม ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ ความสำเร็จของนโยบายไม่ได้จำกัดเพียงผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ แต่รวมถึงความยั่งยืนของความร่วมมือ การกระจายประโยชน์ และการรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง ในเชิงนโยบาย ควรปรับนโยบายดิจิทัลสู่แนวทางเชิงพื้นที่ที่ยืดหยุ่น ลดความเหลื่อมล้ำ เสริมบทบาทระดับจังหวัด และจัดตั้งกลไกพี่เลี้ยงดิจิทัล พร้อมยกระดับความร่วมมือรัฐ–เอกชนให้มีความเป็นสถาบันและมีเสถียรภาพ

คำสำคัญ: การท่องเที่ยว, ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน, การขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยว

Abstract

This study employs a qualitative research approach with the following objectives: 1) to examine the characteristics of collaboration between the public and private sectors in driving tourism policy in Phra Nakhon Si Ayutthaya and Ang Thong provinces; 2) to analyze tourism project models and the factors influencing the success of public–private collaboration in advancing tourism policy in these provinces; and 3) to propose guidelines for enhancing public–private collaboration in tourism policy implementation in Phra Nakhon Si Ayutthaya and Ang Thong. The study utilizes qualitative methods, employing in-depth interviews and focus group discussions with purposively selected participants. The sample consists of 32 individuals from the public sector, private sector, and civil society who are involved in driving tourism policy through the "We Travel Together" program and Night Run activities in Phra Nakhon Si Ayutthaya and Ang Thong. Data were analyzed using inductive content analysis.

The research findings indicate that: 1) the characteristics of public–private collaboration in driving tourism policy in Phra Nakhon Si Ayutthaya and Ang Thong are dynamic and context-dependent, encompassing both system- and rule-based mechanisms and relationship- and trust-based approaches. National-level policies tend to emphasize systematic implementation, whereas area-based activities highlight partnership and participatory engagement. Differences in local capacity significantly affect the effectiveness of collaboration, and such collaboration may become fragile if it relies excessively on financial incentives or personal relationships. 2) Tourism project models and the factors influencing successful collaboration can be categorized into two main types: (a) financially and digitally driven models, which are efficient but less flexible, and (b) area-based activity models, which are highly flexible but require close coordination. Key factors influencing collaboration include policy clarity, resource and technological readiness, social capital, trust, and community participation.

Importantly, policy success extends beyond economic outcomes to include the sustainability of collaboration, equitable benefit distribution, and the preservation of local identity. 3) In terms of policy recommendations, digital policies should be adapted toward more flexible, area-based approaches, reducing disparities, strengthening provincial-level roles, and establishing digital facilitation mechanisms. Additionally, public–private collaboration should be institutionalized and stabilized to ensure long-term effectiveness.

Keywords: Tourism, Public–Private Collaboration, Tourism Policy Implementation

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลกมาอย่างต่อเนื่องในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยองค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (UNWTO, 2021) ระบุว่าการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมหลักที่สร้างรายได้คิดเป็นมากกว่าร้อยละ 10 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ของโลก และยังเป็นแหล่งจ้างงานสำคัญของประชากรจำนวนมาก ทั้งนี้ การท่องเที่ยวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงกิจกรรมเพื่อการพักผ่อนเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทในเชิงยุทธศาสตร์ด้านการกระจายรายได้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม และการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งทำให้หลายประเทศใช้การท่องเที่ยวเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน สำหรับประเทศไทยนั้น การท่องเที่ยวถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจมาอย่างยาวนาน โดยมีสัดส่วนต่อ GDP สูงถึงประมาณร้อยละ 20 ในบางช่วงเวลา และเป็นแหล่งสร้างรายได้และการจ้างงานในระดับท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นเมืองมรดกโลก และจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรมชุมชนริมน้ำ ทั้งสองจังหวัดจึงเป็นตัวแทนของการเชื่อมโยงทุนทางวัฒนธรรมเข้ากับเศรษฐกิจสมัยใหม่ และสะท้อนศักยภาพของการพัฒนาการท่องเที่ยวไทยที่ผสมผสานระหว่างมรดกทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต และกิจกรรมร่วมสมัย เช่น กีฬาและอีเวนต์ท้องถิ่น (สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอ่างทอง, 2566, หน้า 12-18) อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นภาคการท่องเที่ยวโลกและประเทศ

ไทยต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ซึ่งเริ่มต้นในช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 และกลายเป็นจุดพลิกผันเชิงโครงสร้างที่สำคัญ องค์การอนามัยโลกได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศในวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2563 (กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ, 2564) ส่งผลให้ภาครัฐต้องดำเนินมาตรการจำกัดการเดินทางระหว่างประเทศ ปิดเขตแดน และประกาศใช้มาตรการปิดเมือง (Lockdown) ผลกระทบดังกล่าวทำให้จำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยลดลงอย่างรุนแรง จาก 39,920,000 คน ในปี พ.ศ. 2562 เหลือเพียง 427,869 คน ในปี พ.ศ. 2564 หรือคิดเป็นการลดลงถึงร้อยละ 98.93 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2565) ส่งผลให้ธุรกิจท่องเที่ยวจำนวนมากต้องหยุดดำเนินกิจการหรือปิดตัวลง รายได้จากการท่องเที่ยวลดลงอย่างมีนัยสำคัญ และแรงงานจำนวนมากหลุดออกจากระบบเศรษฐกิจ แม้ในช่วงปี พ.ศ. 2565–2567 ภาคการท่องเที่ยวจะเริ่มฟื้นตัว แต่ยังไม่สามารถกลับสู่ระดับก่อนวิกฤตได้อย่างสมบูรณ์ สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงความเปราะบางของโครงสร้างเศรษฐกิจที่พึ่งพาการท่องเที่ยว โดยเฉพาะการพึ่งพานักท่องเที่ยวต่างชาติเป็นหลัก อีกทั้ง ยังแสดงให้เห็นข้อจำกัดของระบบบริหารจัดการแบบรวมศูนย์ที่ไม่สามารถตอบสนองต่อวิกฤตได้อย่างทันท่วงที เพื่อลดผลกระทบภาครัฐจึงได้ดำเนินมาตรการฟื้นฟู เช่น โครงการ “เราเที่ยวด้วยกัน” ซึ่งเป็นนโยบายร่วมจ่าย (co-payment) ที่ภาครัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางส่วนเพื่อกระตุ้นการท่องเที่ยวภายในประเทศ และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้บริการและบริหารจัดการ (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง, 2565)

เมื่อพิจารณาในระดับพื้นที่ พบว่า ผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 มีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละจังหวัด โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีนักท่องเที่ยวเกือบ 9 ล้านคนในปี พ.ศ. 2562 (สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอยุธยา, 2563) ได้รับผลกระทบในเชิง “ขนาด” เนื่องจากมีฐานนักท่องเที่ยวและรายได้สูง ขณะที่จังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีนักท่องเที่ยวประมาณ 1.5 ล้านคนในปีเดียวกัน กลับได้รับผลกระทบในเชิง “ศักยภาพ” โดยจำนวนลดลงเหลือไม่ถึง 300,000 คนในปี พ.ศ. 2564 (สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอ่างทอง, 2564) ความแตกต่างดังกล่าวสะท้อนว่า แม้ทั้งสองจังหวัดจะอยู่ในภูมิภาคเดียวกัน แต่เงื่อนไขด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานที่ต่างกัน ทำให้การฟื้นตัวและการปรับตัวมีลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และในช่วงหลังวิกฤตดังกล่าว พื้นที่ระดับจังหวัดจึงได้เริ่มพัฒนากลไกการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่ เช่น “กิจกรรมไนท์รัน” ซึ่งเป็นการท่องเที่ยวเชิงกีฬา (Sport Tourism) ที่ผสมผสานการออกกำลังกายกับประสบการณ์การท่องเที่ยว โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยาใช้

ทุนทางประวัติศาสตร์และความเป็นเมืองมรดกโลกในการสร้างมูลค่าเพิ่ม ขณะที่จังหวัดอ่างทองใช้กิจกรรมดังกล่าวเป็นเครื่องมือสร้างความคึกคักทางเศรษฐกิจในพื้นที่ ดังนั้น การดำเนินนโยบายและกิจกรรมยังเผชิญข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ปัญหาโครงสร้างการบริหารที่ขาดความยืดหยุ่นและความต่อเนื่อง (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2548) ความเหลื่อมล้ำด้านเทคโนโลยีของผู้ประกอบการรายย่อยที่ไม่สามารถเข้าถึงมาตรการภาครัฐได้อย่างเท่าเทียม การขาดความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (สมบัติ กุสุมาวลี, 2567) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนนโยบายและการกระจายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในระดับพื้นที่

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้นโยบายการท่องเที่ยวจากส่วนกลางจะมีเป้าหมายเดียวกัน แต่ผลลัพธ์ในระดับพื้นที่กลับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีบริบทด้านทรัพยากรและศักยภาพที่แตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ “ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน” ในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาประเด็นดังกล่าวจึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย เนื่องจากช่วยอธิบายกลไกการขับเคลื่อนนโยบาย ปัจจัยความสำเร็จ และข้อจำกัดของความร่วมมือในบริบทจริง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในหลายมิติ ได้แก่ การใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน การเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านความร่วมมือภาครัฐและเอกชนและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อพัฒนางานวิจัยในอนาคตและสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ทางรัฐประศาสนศาสตร์ผ่านกรณีศึกษาจริงในพื้นที่ ดังนั้น การศึกษาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสามารถสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง

2. เพื่อศึกษารูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติในการจัดการการท่องเที่ยว

นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติในการจัดการการท่องเที่ยว กล่าวว่า นโยบายมิได้ขึ้นอยู่เพียงการออกแบบจากส่วนกลางเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยกระบวนการนำนโยบายไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่จริง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Paul Bierman (1978) ที่เน้นการปรับตัวตามบริบท (Local Adaptation) และการดำเนินงานในระดับจุลภาค ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการตีความและปรับเปลี่ยนนโยบายให้เหมาะสมกับข้อจำกัดและศักยภาพของพื้นที่ ขณะเดียวกัน แนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวสมัยใหม่ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับจุดหมายปลายทางสู่การเป็น Smart Destination เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Buhalis, D. and Law, R. (2008)

ดังนั้น มิติของการนำนโยบายไปปฏิบัติ กระบวนการดังกล่าวจึงถือเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงระหว่างระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติการ โดยไม่ได้เป็นเพียงการถ่ายทอดคำสั่งแบบเส้นตรง แต่เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตีความ การเจรจา การปรับใช้ และการประสานงานระหว่างหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชน อีกทั้ง ยังต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ เช่น ความชัดเจนของเป้าหมาย ทรัพยากรที่เพียงพอ โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และบริบททางเศรษฐกิจสังคม ซึ่งล้วนมีผลต่อประสิทธิผลของนโยบาย นอกจากนี้ การอธิบายการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถพิจารณาได้ผ่านสองแนวทางหลัก ได้แก่ แนวทางจากบนลงล่างที่เน้นความชัดเจนของนโยบายและบทบาทของส่วนกลาง และแนวทางจากล่างขึ้นบนที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติในพื้นที่และบริบทจริง โดยเฉพาะแนวคิดของ Michael Lipsky. (1980) ที่มองว่าเจ้าหน้าที่ระดับแนวหน้าเป็นผู้กำหนดนโยบายในทางปฏิบัติ เนื่องจากต้องใช้ดุลยพินิจภายใต้ข้อจำกัดต่าง ๆ ส่งผลให้นโยบายมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอในภาคสนาม และในเชิงกระบวนการ การนำนโยบายไปปฏิบัติยัง

เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้กำหนดนโยบาย หน่วยงานผู้ดำเนินการ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ และภาคเอกชนรวมถึงภาคประชาสังคม ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือเชิงเครือข่ายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม (Howlett M., Ramesh M., and Perl A., 2020)แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Governance) จึงมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการดำเนินนโยบาย และในบริบทของการขับเคลื่อนนโยบายจากส่วนกลางสู่พื้นที่ พบว่า ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับนโยบายให้สอดคล้องกับเงื่อนไขเฉพาะของแต่ละพื้นที่ โดยต้องอาศัยการประสานงานระหว่างหน่วยงานและการปรับตัวร่วมกันระหว่างนโยบายกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ อีกทั้ง ยังต้องพิจารณาปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อการดำเนินงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างนโยบายและการปฏิบัติได้

ท้ายที่สุด การนำนโยบายการท่องเที่ยวไปปฏิบัติในบริบทสังคมร่วมสมัยจำเป็นต้องก้าวข้ามมุมมองเชิงเทคนิคไปสู่การเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยอาศัยเครื่องมือดิจิทัลและแนวคิดการบริหารแบบปรับตัวเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและลดข้อจำกัดในการดำเนินงาน ดังนั้น การศึกษาการนำนโยบายท่องเที่ยวจึงต้องพิจารณาทั้งมิติของการกำหนดนโยบายจากส่วนกลางควบคู่กับการปรับใช้ในระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับบริบทจริงและนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

2. แนวคิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในงานวิจัยนี้มุ่งอธิบายการเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบการทำงานที่แยกส่วนไปสู่ความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์ที่พึ่งพาอาศัยกัน โดยความร่วมมือไม่ได้จำกัดเพียงการทำสัญญาหรือการจ้างงาน แต่เป็นกระบวนการสร้าง “หุ้นส่วนพหุภาคี” ที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ เป้าหมายร่วม และการสร้างผลลัพธ์ที่เหนือกว่าการดำเนินงานแบบเดี่ยว แนวคิดดังกล่าวเป็นฐานสำคัญของการกำกับดูแลแบบพหุภาคี (Hybrid Governance) ที่เน้นความยืดหยุ่นและความสัมพันธ์เชิงลึกมากขึ้น ในบริบทนี้ ได้เกิดการเปลี่ยนผ่านจาก Public-Private Partnership (PPP) ไปสู่ Public-Private Collaboration (PPC) อย่างมีนัยสำคัญ โดยรูปแบบ PPP แบบดั้งเดิมมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ การยึดโยงกับพันธะสัญญาทางกฎหมายอย่างเข้มงวด ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์เป็นเชิงธุรกรรม (Hodge, G. A., and Greve, C., 2007) ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นเป้าหมายทางการเงินมากกว่าคุณค่าสาธารณะส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทที่

ซับซ้อน เช่น การท่องเที่ยวเชิงพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Grimsey, D., andLewis, M. K., 2017) ในทางตรงกันข้าม PPC เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่เน้นความสัมพันธ์และกระบวนการมากกว่าสัญญา โดยมีจุดเด่น คือ ความยืดหยุ่นเชิงปฏิบัติการ การร่วมสร้างคุณค่า (Co-creation) และการขับเคลื่อนด้วยทุนทางสังคมและความไว้วางใจซึ่งช่วยให้ภาคีสามารถปรับตัว ตัดสินใจร่วม และแบ่งปันทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในบริบทการนำนโยบายการท่องเที่ยวไปปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความซับซ้อน

นอกจากนี้ ความร่วมมือข้ามภาคส่วนยังตั้งอยู่บนแนวคิดการพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependency) ที่แต่ละภาคส่วนมีข้อจำกัดและต้องอาศัยกันและกัน (Bryson, J. M., Crosby, B. C., and Stone, M. M., 2006) พร้อมทั้งต้องบริหารความเหลื่อมล้ำของอำนาจและสร้างความไว้วางใจเพื่อให้เกิดการตัดสินใจร่วมอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดรูปแบบการกำกับดูแลแบบพหุภาคีที่ผสมผสานจุดแข็งของรัฐ ตลาด และชุมชนเข้าด้วยกัน ดังนั้น ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในยุคใหม่มิใช่เพียงการทำงานตามสัญญา แต่เป็นการสร้างระบบนิเวศความร่วมมือที่เน้นความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการสร้างคุณค่าสาธารณะร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของนโยบายในระดับพื้นที่

สรุป จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การนำนโยบายการท่องเที่ยวไปปฏิบัติไม่ใช่เพียงการถ่ายทอดจากส่วนกลาง แต่เป็นกระบวนการปรับใช้ตามบริบทพื้นที่ โดยผู้ปฏิบัติระดับพื้นที่มีบทบาทสำคัญในการตีความและปรับนโยบายให้สอดคล้องกับเงื่อนไขจริงของ Paul Bierman. (1978) ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานและการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วนในลักษณะเครือข่าย แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่ได้พัฒนาไปสู่รูปแบบ Public-Private Collaboration (PPC) ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการร่วมสร้างคุณค่า มากกว่าการยึดติดกับสัญญาแบบเดิม (Ansell, C., and Gash, A., 2008) ส่งผลให้การดำเนินนโยบายมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อบริบทพื้นที่ได้ดีขึ้น ทั้งนี้ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงขึ้นอยู่กับการบูรณาการทรัพยากร ความร่วมมือเชิงพหุภาคี และการปรับตัวร่วมกันของภาคีต่าง ๆ เพื่อสร้างคุณค่าสาธารณะและความยั่งยืนในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือหลัก เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกและสะท้อนมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างรอบด้าน การศึกษานี้มุ่งอธิบายลักษณะและปัจจัยความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ศึกษา ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

รูปแบบดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ดำเนินการภายใต้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้สามารถเข้าถึงมุมมอง ประสบการณ์ และบริบทเชิงลึกของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างรอบด้าน ทั้งนี้ งานวิจัยมีลักษณะเป็นการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกกรณีศึกษา ได้แก่ (1) โครงการเราเที่ยวด้วยกัน และ (2) กิจกรรมไนท์รัน ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง เพื่อใช้เป็นฐานในการวิเคราะห์รูปแบบและพลวัตของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้กำหนดประชากรเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในโครงการเราเที่ยวด้วยกันและกิจกรรมไนท์รันในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 32 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งล้วนเป็นผู้มีประสบการณ์ตรงและมีบทบาทในกระบวนการนโยบายและการดำเนินงานในพื้นที่ศึกษา

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการเข้าร่วมกิจกรรมในพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สะท้อนกลไกความร่วมมือ ปัญหา อุปสรรค และผลลัพธ์ของการดำเนินงานจากมุมมองของแต่ละภาคส่วนอย่างแท้จริง

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือหลักในงานวิจัย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยออกแบบคำถามปลายเปิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหลัก (Human Instrument) ร่วมกับการใช้เครื่องบันทึกเสียงและการจดบันทึกภาคสนาม ทั้งนี้มีการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลผ่านการออกแบบคำถามอย่างเป็นระบบ และการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตภาคสนาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการจัดระเบียบข้อมูล การแสดงข้อมูล และการหาข้อสรุป พร้อมทั้งใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยว พบว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนมีลักษณะเป็นพลวัตที่ขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ โดยมีทั้งรูปแบบที่อาศัย “ระบบและกติกากลาง” และรูปแบบที่อาศัย “ความสัมพันธ์และความไว้วางใจ” เป็นฐานสำคัญ ในกรณีนโยบายระดับชาติ เช่น โครงการเราเที่ยวด้วยกัน ความร่วมมือมีลักษณะเชิงระบบที่ภาครัฐกำหนดกติกาและโครงสร้างดิจิทัล ขณะที่เอกชนดำเนินกิจกรรมภายใต้กรอบดังกล่าว ส่วนในกิจกรรมเชิงพื้นที่ เช่น ไนท์รัน ความร่วมมือมีลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงปฏิบัติที่เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ และอาศัยความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย ความแตกต่างของศักยภาพพื้นที่ เช่น ระหว่างจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง ส่งผลโดยตรงต่อรูปแบบและประสิทธิภาพของความร่วมมือ นอกจากนี้ ยังพบว่าความร่วมมือมีความเปราะบาง หากพึ่งพิงแรงจูงใจทางการเงินหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากเกินไปโดยขาดการพัฒนาเชิงสถาบัน

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์รูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง พบว่า รูปแบบการดำเนินโครงการสามารถแบ่งได้เป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ (1) รูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการเงินและระบบดิจิทัล

ซึ่งมีจุดเด่นด้านความรวดเร็วและการกระจายทรัพยากร แต่มีข้อจำกัดด้านความยืดหยุ่น และ (2) รูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรมเชิงพื้นที่ ซึ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ การมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความยืดหยุ่นสูงแต่ต้องอาศัยการประสานงานอย่างใกล้ชิด ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ได้แก่ ความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี ทุนทางสังคม ความไว้วางใจระหว่างภาคส่วน ความสามารถในการปรับตัวของหน่วยงานในพื้นที่ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจระยะสั้น แต่รวมถึงความสามารถในการสร้างกลไกความร่วมมือที่ยั่งยืน การกระจายประโยชน์สู่ชุมชน และการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ของพื้นที่

อภิปรายผล

1. อภิปราย ลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยว

ผลการศึกษาด้านลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวเป็นความร่วมมือมีลักษณะเป็นพลวัตและขึ้นอยู่กับบริบทพื้นที่ สอดคล้องกับแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เน้นการปรับตัวตามบริบท (Local Adaptation) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการดำเนินนโยบายมิได้เป็นเพียงการถ่ายทอดจากส่วนกลาง แต่ต้องผ่านกระบวนการตีความและปรับใช้ในระดับพื้นที่ของ Paul Bierman (1978) อีกทั้งความแตกต่างของรูปแบบความร่วมมือระหว่างกรณีนโยบายระดับชาติและกิจกรรมเชิงพื้นที่ ยังสะท้อนความแตกต่างระหว่างแนวทางจากบนลงล่าง (Top-down) และจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) โดยเฉพาะบทบาทของผู้ปฏิบัติงานระดับพื้นที่ที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนโยบาย Michael Lipsky. (1980) ในขณะเดียวกัน ลักษณะความร่วมมือที่อาศัยทั้งระบบกติกาและความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย สอดคล้องกับแนวคิดการกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Governance) ที่เน้นการประสานงานระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อสร้างผลลัพธ์ร่วมกัน (Buhalis, D. and Law, R., 2008) และยังสะท้อนการเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบ PPP ไปสู่ PPC ที่ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจและการร่วมสร้างคุณค่า อย่างไรก็ตาม ประเด็นความเปราะบางของความร่วมมือที่พึ่งพิงแรงจูงใจทางการเงินหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สอดคล้องกับข้อวิพากษ์ในแนวคิดความร่วมมือข้ามภาคส่วนที่ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของ

ความสัมพันธ์เชิงธุรกรรมและความไม่ยั่งยืน หากขาดการพัฒนาเป็นกลไกเชิงสถาบัน (Hodge, G. A., and Greve, C., 2007)

2. วิเคราะห์รูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง

ผลการศึกษาด้านเคราะห์รูปแบบโครงการการท่องเที่ยวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทองสามารถจำแนกรูปแบบโครงการออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการเงินและระบบดิจิทัล และรูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรมเชิงพื้นที่ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารนโยบายที่มีทั้งมิติของโครงสร้างและมิติของกระบวนการ โดยรูปแบบแรกสะท้อนแนวทางการนำนโยบายแบบบนลงล่างที่เน้นความชัดเจนของเป้าหมายและเครื่องมือ (Mazmanian, D. A., and Sabatier, P. A., 1983) ขณะที่รูปแบบหลังสะท้อนแนวคิดแบบล่างขึ้นบนที่ให้ความสำคัญกับบริบทพื้นที่และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Michael Lipsky.,1980) นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือ เช่น ความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมด้านทรัพยากร ทุนทางสังคม และความไว้วางใจ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของทรัพยากร โครงสร้างองค์กร และทัศนคติของผู้ปฏิบัติ (Goggin, M. L., Bowman, A. O., Lester, J. P., and O'Toole, L. J.,1990) รวมถึงแนวคิด Resource Dependency ที่อธิบายว่าภาคส่วนต่าง ๆ จำเป็นต้องพึ่งพากันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วม (Bryson, J. M., Crosby, B. C., and Stone, M. M. (2006) ในมิติของความสำเร็จที่ไม่ได้จำกัดเพียงผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ แต่รวมถึงความยั่งยืนและการกระจายประโยชน์สู่ชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาการท่องเที่ยวสมัยใหม่ที่มุ่งสู่การเป็น Smart Destination และการสร้างคุณค่าสาธารณะร่วมกัน (Buhalis, D. and Law, R., 2008) รวมถึงแนวคิดการกำกับดูแลแบบพหุภาคี (Hybrid Governance) ที่เน้นการผสมผสานบทบาทของรัฐ ตลาด และชุมชน เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ (Skelcher, C., Navdeep, M., and Smith, M., 2005)

โดยภาพรวม ผลการศึกษาครั้งนี้ยืนยันว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวเป็นกระบวนการเชิงซับซ้อนที่ต้องอาศัยทั้งโครงสร้างเชิงนโยบายและความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายควบคู่กัน และความสำเร็จในระยะยาวจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่รูปแบบความร่วมมือที่มีความยั่งยืน ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่สะท้อนที่ให้เห็นว่า “ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยว” มิได้เป็นเพียงความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือโครงสร้างที่ตายตัว หากแต่มีลักษณะเป็น “ระบบเชิงกลไกแบบบูรณาการ” ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลายส่วนทำงานประสานกันเสมือนเฟืองที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง โดยจุดเริ่มต้นของระบบนี้อยู่ที่ “ปัจจัยแวดล้อม” ซึ่งทำหน้าที่กำหนดทิศทางและเงื่อนไขของความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีหรือทุนทางสังคมในพื้นที่ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดว่าความร่วมมือจะสามารถเกิดขึ้นและดำเนินไปในทิศทางใดเมื่อพิจารณาในเชิงกลไก ภาพองค์ความรู้ชี้ให้เห็นถึง “กลไกความร่วมมือ” ที่แบ่งออกเป็นสองรูปแบบหลัก ได้แก่ รูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยระบบและแรงจูงใจทางการเงิน ซึ่งมีลักษณะเป็นการกำหนดจากส่วนกลาง และรูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรมเชิงพื้นที่ที่เน้นการมีส่วนร่วมและความยืดหยุ่นในระดับท้องถิ่น กลไกทั้งสองรูปแบบนี้ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่ทำงานเชื่อมโยงและเสริมกัน ส่งผลให้เกิด “ความร่วมมือเชิงพลวัต” ที่ผสมผสานระหว่างกติกาเชิงระบบกับความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย กล่าวคือ ในขณะที่ระบบช่วยสร้างความชัดเจนและความเชื่อมั่น ความสัมพันธ์และความไว้วางใจก็ช่วยเติมเต็มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของกลไกดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้หรือจำนวนนักท่องเที่ยวเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างคุณค่าสาธารณะ การกระจายโอกาสสู่ชุมชน และการรักษาอัตลักษณ์ของพื้นที่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมิติของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่มุ่งสู่ความสมดุลระหว่างการเติบโตและความยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม ภาพองค์ความรู้นี้ไม่ได้มองเฉพาะด้านบวกเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับ “ความเสี่ยงของความร่วมมือ” โดยเฉพาะความเปราะบางที่อาจเกิดขึ้นเมื่อความร่วมมือพึ่งพิงเพียงแรงจูงใจทางการเงินหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ซึ่งอาจทำให้ระบบขาดเสถียรภาพในระยะยาวหากไม่มีการพัฒนาให้เป็นกลไกเชิงสถาบันที่มั่นคง ท้ายที่สุด ภาพองค์ความรู้นี้นำไปสู่ข้อสรุปเชิงแนวคิดที่สำคัญว่า ความสำเร็จของความร่วมมือไม่ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งเพียงลำพัง แต่ขึ้นอยู่กับ “การบูรณาการอย่างสมดุล” ระหว่างโครงสร้างเชิงนโยบายและความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย โดยต้องสามารถปรับให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ และพัฒนาไปสู่รูปแบบความร่วมมือที่มีความยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้น ภาพองค์ความรู้

นี้ให้ความสำคัญอย่างชัดเจนกับ “ความสมดุลและการเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบความร่วมมือ” ไม่ว่าจะเป็นบริบท กลไก ความสัมพันธ์ ผลลัพธ์ และความเสี่ยง ซึ่งทั้งหมดล้วนต้องทำงานร่วมกันอย่างสอดประสาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนอย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนนโยบายการท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทองมีลักษณะเป็นพลวัตที่ขึ้นอยู่กับบริบทเชิงพื้นที่ โดยเป็นการบูรณาการระหว่างกลไกเชิงระบบและความสัมพันธ์บนฐานของความไว้วางใจ ทั้งนี้ รูปแบบการดำเนินงานประกอบด้วยแนวทางที่ขับเคลื่อนด้วยกลไกทางการเงินและระบบดิจิทัล และแนวทางที่ขับเคลื่อนด้วยกิจกรรมเชิงพื้นที่ ซึ่งแต่ละรูปแบบมีจุดแข็งและข้อจำกัดแตกต่างกันตามศักยภาพของพื้นที่ ดังนั้น ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายจึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมด้านทรัพยากร ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาความร่วมมือให้เกิดความยั่งยืน ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์เฉพาะของพื้นที่อย่างเหมาะสม **ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย** ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ควรปรับรูปแบบการออกแบบนโยบายให้มีความยืดหยุ่น โดยกำหนดกรอบเป้าหมายระดับชาติและเปิดโอกาสให้พื้นที่สามารถปรับใช้ตามบริบท เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองหลักและเมืองรอง พร้อมทั้งพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐให้ใช้งานง่าย เข้าถึงได้ และสนับสนุนผู้ประกอบการรายย่อยอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ควรมีกลไกผ่อนปรนระเบียบราชการในลักษณะพื้นที่ทดลอง (sandbox) เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ภายใต้การกำกับดูแลที่เหมาะสม **2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ** ควรพัฒนาความร่วมมือจากระดับความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไปสู่กลไกเชิงสถาบัน โดยจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านการท่องเที่ยวในระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจัดตั้งกองทุนเพื่อบริหารจัดการผลกระทบจากกิจกรรมท่องเที่ยวและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ พื้นที่ควรร่วมกันกำหนดอัตลักษณ์และจุดขายทางการท่องเที่ยวที่ชัดเจน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของนโยบายที่ใช้แรงจูงใจทางการเงิน การเปรียบเทียบรูปแบบความร่วมมือในบริบท

ภูมิภาคอื่น และการวิเคราะห์ผลกระทบทางสังคมต่อกลุ่มประชาชนที่ไม่ได้อยู่ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสนับสนุนการกำหนดนโยบายที่สมดุลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2568). *ข้อมูลกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจกรรมไนท์รัน*. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://www.tat.or.th

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2565). *สถิตินักท่องเที่ยวภายในประเทศ ปี 2565 (จำแนกตามภูมิภาคและจังหวัด) (Domestic Tourism Statistics Q1-Q4 (Classify by region and province))*. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://www.mots.go.th/news/category/766

กลุ่มพัฒนาวิชาการโรคติดต่อ. (2564). *สถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)*. กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://ddc.moph.go.th

สมบัติ กุสุมาวลี. (2567). *ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2563). *รายงานสถิติการท่องเที่ยวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://ayutthaya.mots.go.th

สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอ่างทอง. (2564). *รายงานสถานการณ์การท่องเที่ยวจังหวัดอ่างทอง*. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://angthong.mots.go.th

_____. (2566). ข่าวสาร, *ข่าวสารล่าสุดจากสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดอ่างทอง*. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://angthong.mots.run/

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2565). *โครงการเราเที่ยวด้วยกัน*. เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2569 จาก https://www.fpo.go.th

Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory,* 18(4), 543-571.

Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). The design and implementation of cross-sector collaborations: Propositions from the literature. *Public Administration Review,* 66(s1), 44-55.

Buhalis, D. & Law, R. (2008). *Progress in Information Technology and Tourism Management: Twenty Years on and 10 Years after the Internet: The State of Etourism Research.* Tourism

Grimsey, D., & Lewis, M. K. (2017). *Public-private partnerships: The worldwide revolution in infrastructure provision and project finance.* Edward Elgar Publishing.

Goggin, M. L., Bowman, A. O., Lester, J. P., & O'Toole, L. J. (1990). Implementation theory and practice: Toward a third generation. Scott Foresman. *Management, 29, 609-623.* http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2008.01.005

Hodge, G. A., & Greve, C. (2007). Public-Private Partnerships: An International Performance Review. *Public Administration Review,* 67, 545-558. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00736.x

Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A. (2020). *Studying public policy: Policy cycles and policy subsystems (4th ed.).* Oxford University Press.

Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy.* Scott Foresman.

Michael Lipsky. (1980). *Street - Level Bureaucracy : Dilemmas of the Individual in Public Service.* New York: Russell Sage Foundation.

Paul Bierman. (1978). The study of macro and micro implementation of social policy. *Journal of Revista Brasileira de Politicas Publicas e Internacionais,* 2(2), 176-180 doi: https://shorturl.asia/h576H

Skelcher, C., Navdeep, M., & Smith, M. (2005). The public governance of collaborative spaces: Discourse, design and democracy. *Public Administration,* 83(3), 573-596.

UNWTO. (2023). *Tourism Definitions and Categories: Global Guidelines*. Madrid: World Tourism Organization.

การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*

INCLUSIVE EDUCATION MANAGEMENT IN SCHOOLS UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

ขวัญดาว ใครบุตร[1], พจน์ เจริญสันเทียะ[2] และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม[3]

Khwandao Khaiboot[1], Phot charoensanthia[2] and Wiralphat Wongwatkasem[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: downymomypors@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 8 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 10 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 8 May 2026; Accepted 10 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง

Citation:

* ขวัญดาว ใครบุตร, พจน์ เจริญสันเทียะ และ วิรัลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2569). การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1092-1110.

Khwandao Khaiboot, Phot charoensanthia and Wiralphat Wongwatkasem. (2026). Inclusive Education Management In Schools Under The Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1092-1110.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.81 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย ด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านเครื่องมือ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การเรียนรวม, สถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study the inclusive education management of schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding inclusive education management in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, classified by educational level, work experience, and school size. 3) This research aimed to study approaches to promoting inclusive education management in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3. The sample group consisted of 335 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00 The reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.81, and the structured interview was also used.

Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall promotion of inclusive education management in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding inclusive education management in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, categorized by educational level and work experience, revealed no significant differences overall. However, when categorized by school size, statistically significant differences were found at the .05 level overall.

3. Guidelines for promoting inclusive education management in schools under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 include aspects related to students, the learning environment, teaching and learning activities, and resources.

Keywords: Management, Inclusive education, Educational institutions

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมุ่งพัฒนาไปสู่ความเป็นสากลที่เปิดกว้างและครอบคลุมผู้เรียนทุกกลุ่ม โดยได้รับการขับเคลื่อนจากกรอบนโยบายหลักขององค์การสหประชาชาติ ผ่านเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 4 (SDG4) ซึ่งระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ทุกคนต้องเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ “ฟรี ครอบคลุม เท่าเทียม และมีคุณภาพ” ตลอดช่วงชีวิต (United Nations, 2015) เป้าหมายดังกล่าวยังแยกออกเป็นเป้าหมายย่อยอีก 10 ข้อ เช่น การรับรองการศึกษาขั้นพื้นฐานฟรีและครบถ้วน (Target 4.1) การเข้าถึงการศึกษาปฐมวัยอย่างเท่าเทียม (Target 4.2) และการขจัดการเลือกปฏิบัติทางการศึกษาในกลุ่มคนเปราะบาง รวมถึงผู้พิการ ชนพื้นเมือง และเด็กยากจน (Target 4.5) (Global Goals, 2024) คู่ขนานกับ SDG4 องค์การยูเนสโกได้ประกาศยุทธศาสตร์ “การศึกษาเพื่อปวงชน” (Education for All) ตั้งแต่ปี 2533 โดยยึดหลัก “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” (No One Left Behind) (UNESCO, 1994) ข้อเสนอสำคัญจากการ

ประชุม Jomtien International Conference on Education for All ปีเดียวกัน คือทุกประเทศควรรับรองสิทธิในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับผู้เรียนทุกกลุ่ม (UNESCO, 1990) ต่อมาในปี 2537 คำประกาศ Salamanca Statement ได้เสนอให้ปรับสภาพแวดล้อมทางการศึกษา หลักสูตร และวิธีสอนให้รองรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (special needs) ในชั้นเรียนปกติอย่างแท้จริง (UNESCO, 1994)

แม้แนวคิดการเรียนรวม (inclusive education) จะได้รับการสนับสนุนในระดับโลก แต่รายงานของยูเนสโก (2020) พบว่ายังมีประเทศถึงร้อยละ 40 ที่ไม่มีหลักสูตรฝึกอบรมครูเฉพาะด้านการจัดการเรียนรวม ขณะเดียวกันการพัฒนาเทคโนโลยีช่วยการเรียนรู้ (assistive technologies) เช่น ซอฟต์แวร์อ่านออกเสียงและอุปกรณ์สื่อสารผ่านภาพ ได้ช่วยให้ผู้เรียนพิการเข้าถึงสื่อการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในชั้นเรียนรวมได้ใกล้เคียงกับเพื่อนมากขึ้น ในประเทศไทย การเรียนรวมได้รับการส่งเสริมผ่านบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มาตรา 54–55 ซึ่งรับรองสิทธิในการศึกษาฟรีตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาภาคบังคับ และมาตรา 27 ซึ่งห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติในทุกมิติ รวมถึงด้านการศึกษา (Education Profiles, 2024) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562) กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมจัดให้มีระบบสนับสนุน เช่น แผนการศึกษารายบุคคล (Individual Education Plan: IEP) บุคลากร และทรัพยากรตามความจำเป็นพิเศษของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นำยุทธศาสตร์สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึง (Access) ความเสมอภาค (Equity) คุณภาพ (Quality) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความเกี่ยวข้อง (Relevancy) มาใช้ในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยมุ่งให้ทุกพื้นที่เข้าถึงเทคโนโลยีการเรียนรู้ ฝึกอบรมครูในรูปแบบการสอนที่หลากหลาย และจัดสรรงบประมาณอย่างตรงเป้าหมาย โดยเฉพาะในพื้นที่ชายขอบและกลุ่มเปราะบาง เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่ครอบคลุมและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

แนวคิด “การจัดการเรียนรวม” (Inclusive Education) ตาม Ainscow & Booth (2003) คือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ภายในห้องเรียนให้สามารถรองรับความหลากหลายของผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ ผ่านการปรับหลักสูตร (curriculum differentiation) วิธีการสอน การใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยสอน เช่น ซอฟต์แวร์เชิงโต้ตอบ การเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย และระบบเพื่อนช่วยเพื่อน (peer tutoring) เพื่อสร้างชุมชน

แห่งการเรียนรู้ที่ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วม ลดการกีดกัน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในระยะยาว ในระดับภาคปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้นำแนวคิด SEAT Framework (Student–Environment–Achievement–Team) ผนวกกับการบริหารแบบใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) มาปรับใช้ตั้งแต่ปี 2547 เพื่อกระจายอำนาจให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนรวมในสถานศึกษาใกล้บ้านได้อย่างยืดหยุ่น ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และหลักสูตร ข้อมูลในปี 2555 ระบุว่า มีสถานศึกษาแกนนำจัดการเรียนรวมจำนวน 5,026 แห่ง ที่ทำหน้าที่ต้นแบบในการจัดทำ IEP พัฒนาครูผู้เชี่ยวชาญ และแลกเปลี่ยนความรู้กับเครือข่ายสถานศึกษารวมอีก 17,448 แห่ง และในปี 2559 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ประกาศให้เป็น “ปีแห่งการเรียนรวม” (Year of Inclusive Education) พร้อมคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบจำนวน 1,228 แห่งทั่วประเทศ เพื่อพัฒนากิจกรรมเชิงปฏิบัติ อาทิ การอบรมครู การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปัจจุบันมีสถานศึกษาในสังกัด 181 แห่ง หลายสถานศึกษามีการจัดทำ IEP และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (Individualized Instructional Plan: IIP) เพื่อให้บริการนักเรียนพิการร่วมกับเพื่อนปกติ อย่างไรก็ตาม ยังคงมีอุปสรรคสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนครูและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับสื่อและอุปกรณ์ช่วยสอน โครงสร้างพื้นฐานที่ไม่เอื้อต่อการเข้าถึงของผู้เรียนพิการ และทัศนคติของครูและผู้ปกครองที่ยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรวม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการติดตาม ปรับปรุง และประเมินผล IEP อย่างต่อเนื่อง และจำกัดคุณภาพของการจัดการเรียนรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อวิเคราะห์รูปแบบกระบวนการจัดบริการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารและครูในการวางแผน ดำเนินงาน และติดตามผล ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้ปกครอง โดยผลการศึกษาจะนำไปสู่การสรุปแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และจัดทำกรอบนโยบายเชิงปฏิบัติเพื่อขยายผลสู่เขตพื้นที่อื่นอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ทบทวนวรรณกรรม

สถาพร พฤฑฒิกุล (2560) ระบุว่า การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องใช้ระบบเชิงรุก มุ่งเน้นการประเมินแบบ feedforward และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับให้ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลง

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) กล่าวถึงแนวคิดใหม่ของการบริหารการศึกษาคือการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ เน้นการรับมือและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร วางแผนและสร้างระบบงานแบบ Smart Office

การบริหารการศึกษาในทัศนะของนักการศึกษา สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงแนวคิดสู่รูปแบบใหม่ โดยเน้น กระบวนการทำงานที่มีระบบ การบูรณาการทรัพยากรและการส่งเสริมความร่วมมือทุกฝ่ายในองค์กร มุ่งสู่ผลลัพธ์ของผู้เรียน ให้เกิดการพัฒนาคน ครอบคลุมทั้งการใช้เทคโนโลยี กลยุทธ์ใหม่ ๆ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในศตวรรษที่ 21

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัศมี ศรีบุญเรือง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาบ้านวังตาช่วย ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัจจุบันการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาบ้านวังตาช่วย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารจัดการเรียนรวม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2.รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาบ้านวังตาช่วย ที่พัฒนาขึ้นมีชื่อเรียกว่า 'WANGTACHUAI Model' ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) W-Willpower (พลังใจ) 2) A-Ability (ความสามารถ) 3) N-Network (เครือข่าย) 4)

G-Goal (เป้าหมาย) 5) T-Teamwork (การทำงานเป็นทีม) ซึ่งผ่านการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับมากที่สุด 3.ผลการใช้รูปแบบพบว่า นักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษมีพัฒนาการดีขึ้น ทั้งด้านทักษะทางสังคมและทักษะทางวิชาการ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล (IEP) ได้อย่างถูกต้อง 4.ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาบ้านวังตาช่วย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

กมลวรรณ ภูจำปา (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยของความสำเร็จและสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรวม สถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยของความสำเร็จของการจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทัศนคติของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือของเครือข่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงบประมาณและการสนับสนุน 2. สภาพปัญหาของการจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านงบประมาณและทรัพยากร รองลงมา คือ ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก 3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยของความสำเร็จและสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรวม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยความสำเร็จของความร่วมมือของเครือข่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 194 คน ครูผู้สอน

จำนวน 2,432 คน รวม 2,626 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 335 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวการบริหารจัดการเรียนรวม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในด้านการบริหารจัดการเรียนรวม จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ

โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเครื่องมือ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนักเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเครื่องมือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันในด้านนักเรียน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านเครื่องมือ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนักเรียน 2) ด้านสภาพแวดล้อม 3) ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน 4) ด้านเครื่องมือ

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเครื่องมือ ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านนักเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีความตระหนักว่าหัวใจสำคัญของการเรียนรวมคือการนำเด็กเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนจึงให้ความสำคัญกับการปรับวิธีการสอนให้ยืดหยุ่น ส่วนด้านนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการคัดกรองและดูแลเป็นรายบุคคล ซึ่งผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา แสงเผือก (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโดยใช้โครงสร้าง SEAT ของสถานศึกษาต้นแบบการจัดการศึกษาเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนรวมโดยใช้โครงสร้าง SEAT ของสถานศึกษาต้นแบบการจัดการศึกษาเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (Environment) รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน (Activities) และด้านเครื่องมือ (Tools) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านตัวนักเรียน (Student)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากนโยบายการจัดการศึกษาเรียนรวมเป็นนโยบายระดับชาติที่มีแนวทางปฏิบัติชัดเจนเหมือนกันในทุกระดับชั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนัส พันธุ์สนิท (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบ

สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรวมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และรายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านเครื่องมือ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงมักมีความคุ้นเคยและทักษะในการเลือกใช้สื่อ/อุปกรณ์ที่หลากหลายกว่า หรืออาจมองเห็นปัญหาความขาดแคลนของเครื่องมือได้ชัดเจนกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมบุญ แย้มนาม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษากรุงเทพและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรวมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษากรุงเทพและปริมณฑล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรวมต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ และด้านการจัดการเรียนการสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านแตกต่างกันในด้านนักเรียน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านเครื่องมือ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากรที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมและการจัดหาเครื่องมือมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

3. แนวทางการส่งเสริมการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.1 ด้านนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารงาน ด้านนักเรียน ได้แก่ 1) ดให้มีระบบการคัดกรองและประเมินความ

ต้องการจำเป็นพิเศษของนักเรียนอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงประถมศึกษา 2) ส่งเสริมการจัดทำและปรับปรุงแผนการศึกษารายบุคคล (IEP) และแผนการสอนเฉพาะบุคคล (IIP) ให้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน 3) สนับสนุนให้ครูประจำชั้น ครูการศึกษาพิเศษ และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนานักเรียนรายบุคคล 4) พัฒนาทักษะชีวิต ทักษะทางสังคม และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นของนักเรียนในบริบทห้องเรียนรวม 5) จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบเชิงรุก เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปัญหาเป็นรายบุคคล 6) ส่งเสริมการสร้างทัศนคติเชิงบวกของนักเรียนทั่วไปต่อเพื่อนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 7) สนับสนุนกิจกรรมเสริมศักยภาพนักเรียนตามความถนัด ความสนใจ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากการระบุความต้องการที่ถูกต้องจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี ศรีบุญเรือง (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาบ้านวังตาช่วย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลช่วยให้ทักษะสังคมและวิชาการดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ McLeskey, J., Waldron, N. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสำหรับเรียนรวมในสถานศึกษาสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาที่มีผู้บริหารเข้มแข็งในการสนับสนุนครูลดอุปสรรคระหว่างการสอน ได้ผลลัพธ์นักเรียนพิเศษดีขึ้นอย่างชัดเจนการลดอุปสรรครายบุคคลส่งผลดีต่อผลลัพธ์ของนักเรียน

3.2 ด้านสภาพแวดล้อม จากผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ 1) ปรับปรุงโครงสร้างทางกายภาพของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเข้าถึงของนักเรียนทุกกลุ่ม เช่น ทางลาด ห้องน้ำ และทางเดินที่ปลอดภัย 2) จัดมุมเรียนรู้และพื้นที่กิจกรรมที่เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 3) สร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ปลอดภัย อบอุ่น และเป็นมิตรต่อความหลากหลาย 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับความแตกต่างและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนทุกคน 5) พัฒนาระบบความปลอดภัยภายในโรงเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีข้อจำกัดด้านร่างกายหรือพฤติกรรม 6) จัดสภาพแวดล้อมที่ลดสิ่งเร้ารบกวน เพื่อช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีสมาธิ 7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรวม ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรช่วยลดความประหม่าและสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี เทมียโก (2560) ได้ทำ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grima-Farrell, C. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเรียนรวมในออสเตรเลีย ผลการวิจัย พบว่า การปรับสิ่งแวดล้อมและนโยบายท้องถิ่นช่วยให้การเรียนรวมประสบความสำเร็จ

3.3 ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน จากผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารงาน ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูออกแบบการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) สนับสนุนการใช้การจัดการเรียนรู้แบบแตกต่าง (Differentiated Instruction) ในชั้นเรียนรวม 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือ เช่น การเรียนรู้แบบกลุ่มย่อย และเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Tutoring) 4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะทางสังคม การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันของผู้เรียน 5) สนับสนุนการบูรณาการกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม 6) พัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองนักเรียนที่มีความต้องการหลากหลาย 7) ส่งเสริมการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงศักยภาพและความก้าวหน้าของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสอนแบบยืดหยุ่นช่วยลดช่องว่างการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจสุพัฒ บังวรรณ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรวมด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร ห้องเรียนเสมอภาคเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะพลเมืองเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการเรียนรวมด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตรห้องเรียนเสมอภาคเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะพลเมืองเข้มแข็ง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.4 ด้านเครื่องมือ จากผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีแนวทางการส่งเสริมการบริหารงาน ด้านเครื่องมือ ได้แก่ 1) จัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่มในห้องเรียนรวม 2) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีช่วยสอน เช่น โปรแกรมอ่านออกเสียง และสื่อดิจิทัลที่ปรับใช้ได้ 3) จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับนักเรียนที่มีข้อจำกัดทางร่างกายหรือการสื่อสาร 4) ส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อรองรับรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่าง 5) พัฒนาครูให้มีทักษะในการเลือกใช้และประยุกต์เครื่องมือช่วยสอนอย่างเหมาะสม 6) สนับสนุนการผลิตสื่อการสอนจากวัสดุในท้องถิ่น

เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ 7) ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการใช้เครื่องมือช่วยสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากเครื่องมือที่เหมาะสมช่วยลดข้อจำกัดทางกายภาพและสติปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราวรรณ ศรีวรางค์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดราชบุรี ได้แก่ ด้านทัศนคติของบุคลากร (X2) ด้านความรู้ความเข้าใจของบุคลากร (X1) และด้านการบริหารจัดการ (X3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวมได้ร้อยละ 68.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ OECD (2022) ได้ทำการวิจัยเรื่องระบบการบริหารจัดการเรียนรวมในฟินแลนด์ อังกฤษ และแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า ประเทศที่มีกลยุทธ์บริหารเรียนรวมชัดเจน การสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณเพียงพอ จะประสบความสำเร็จในระดับสูง ลดช่องว่างการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศศึกษาอย่างเท่าเทียม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการเรียนรวมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย ด้านนักเรียน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านเครื่องมือ **ข้อเสนอแนะ** 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยเน้นการบริหารจัดการเรียนรวมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ด้านนักเรียนเป็นพิเศษ เป็นด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ควรมีการพัฒนาการจัดการเรียนรวมอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีระบบคัดกรอง การจัดทำ IEP และ IIP อย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม 3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านการจัดการเรียนรวม ผ่านการอบรม การนิเทศ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ภูจำปา. (2566). *ปัจจัยของความสำเร็จและสภาพปัญหาของการจัดการเรียนรวมโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.* กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562).* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กิจสุพัฒ บังวรรณ. (2562). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรวมด้วยกิจกรรมเสริมหลักสูตร: ห้องเรียนเสมอภาคเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะพลเมืองเข้มแข็ง.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชมบุญ แย้มนาม. (2560). *การศึกษารูปแบบการจัดการเรียนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพและปริมณฑล.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.

ภาวิณี เทมียโก. (2560). *การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1*. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย.

เพ็ญนภา แสงเผือก. (2564). *การบริหารจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมโดยใช้โครงสร้าง SEAT โรงเรียนต้นแบบขอนแก่น เขต 4.* ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.

พนัส พันธุ์สนิท. (2561). *การจัดการเรียนร่วมสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษากรุงเทพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัศมี ศรีบุญเรือง. (2565). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรวมของโรงเรียนบ้านวังตาช่วย.* สระแก้ว: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.

ศิราวรรณ ศรีวรางค์. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2566). *การบริหารการศึกษาแบบ Smart Office.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นวัตกรรมการศึกษา.

สถาพร พฤฑฒิกุล. (2560). *การบริหารการศึกษาเชิงรุกในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือแนวทางการจัดการเรียนร่วมตามแนวคิด SEAT Framework*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *รายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2566). *รายงานสภาพการจัดการเรียนรวมในโรงเรียนสังกัด สพป.สกลนคร เขต 3.* สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2568). *ข้อมูลบุคลากรสถานศึกษาในสังกัด สพป.สกลนคร เขต 3.* สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.

Grima-Farrell, C. (2020). *Inclusive education leadership models in Australia*. Melbourne, VIC: Australian Council for Educational Research.

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

McLeskey, J., & Waldron, N. (2019). *School leadership strategies for inclusive education in the United States.* New York, NY: Routledge.

OECD. (2022). *Inclusive education management systems in Finland, the UK, and Canada.* Paris, France: OECD Publishing.

United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development.* New York, NY: United Nations.

UNESCO. (1990). *World declaration on education for all and framework for action to meet basic learning needs.* Jomtien, Thailand: UNESCO.

UNESCO. (1994a). *The Salamanca statement and framework for action on special needs education.* Paris, France: UNESCO.

UNESCO. (1994b). *Education for all: Meeting our collective commitments*. Paris, France: UNESCO.

UNESCO. (2020). *Global education monitoring report: Inclusion and education*. Paris, France: UNESCO.

แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF INTERNAL SUPERVISION THROUGH INSTRUCTIONAL COACHING OF SCHOOLS AFFILIATED TO THE UDON THANI SECONDARY EDUCATION AREA OFFICE

คัมภีร์ จันทร์ศรี[1], จิรันธนิน ทองธิราช[2] และ พิมพ์พร จารุจิตร์[3]

Khumpee Junsee[1], Jirunthanin Thongthirad[2] and Pimporn Charuchit[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605239@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 24 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 5 พฤษภาคม 2569

Received 24 April 2026; Revised 3 May 2026; Accepted 5 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเป็นอย่างไร 2) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานีเป็นอย่างไร การวิจัยในครั้งนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเอกสารเพื่อศึกษาองค์ประกอบการนิเทศก์ ขั้นตอนที่ 2 จะเป็นการให้ข้อมูลโดยกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยการสอนแนะของ

Citation:

* คัมภีร์ จันทร์ศรี, จิรันธนิน ทองธิราช และ พิมพ์พร จารุจิตร์. (2569). แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1111-1137.

Khumpee Junsee, Jirunthanin Thongthirad and Pimporn Charuchit. (2026). Guidelines For The Development Of Internal Supervision Through Instructional Coaching Of Schools Affiliated To The Udon Thani Secondary Education Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1092-1137.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เพื่อยืนยันองค์ประกอบการนิเทศภายในโดยการสอนแนะ ซึ่งวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า 1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ มี 12 แนวทาง 2) การเตรียมการนิเทศ มี 8 แนวทาง 3) การปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ มี 8 แนวทาง และ 4) การสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ มี 8 แนวทาง และพบว่าการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะผลการประเมินด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.86, S.D. = 0.12)

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาการนิเทศ, การนิเทศภายในโดยการสอนแนะ, การสอนแนะ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the development of supervision by instruction of schools affiliated to the Udon Thani Secondary Education Area Office and 2) to evaluate the development of supervision by instruction of schools affiliated to the Udon Thani Secondary Education Area Office. This research Step 1 is to use the document research methodology to study the supervision elements. The second step will be to provide information by a specific sample of 5 qualified people by selecting a specific method, the tool used in the research is a semi-structured interview about the supervision guidelines of schools under the Udon Thani Secondary Education Area Office. To confirm the element of internal supervision by instruction. which analyzes and interprets the data results with averages and percentages.

The results showed that the approach to the development of supervision by through instructional coaching. It was found that 1) Planning and setting supervision goals had 12 approaches, 2) Supervision preparation had 8 approaches, 3) Implementation of supervision according to the process had 8 approaches, and 4) Summarizing the evaluation results and monitoring the results

of supervision had 8 approaches. It was found that the overall level was the highest (,X. = 4.86, S.D. = 0.12).

Keywords: Components, Internal supervision through instructional coaching, Through instructional coaching

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษา ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพ เทียบเท่านานาชาติ โดยหน้าที่สำคัญคือการจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ครูจึงมีบทบาท สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 2)

การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะต้องร่วมปฏิบัติการร่วมกันกับกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการบริหารการศึกษา ซึ่งกระบวนการนิเทศการศึกษาจะเป็นการทำงานที่มีขั้นตอน แต่ขาดระบบที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือแนะนำหรือปรับปรุงพัฒนาให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานของตนไปได้ด้วยดี โดยผู้นิเทศควรเอาใจใส่ในการสำรวจตรวจสอบเพื่อดูแลแนะนำการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความสามารถในการทำงานอย่างดีมีประสิทธิภาพ (กิตติศักดิ์ แก้วบุตรดี และอัจฉรา กิจเดช, 2561 : 12) กล่าวถึง ความสำคัญของการที่จะต้องมีระบบพี่เลี้ยงว่า เครื่องมือที่สำคัญคือช่วยแก้ปัญหาของการปรับตัวให้ เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ลักษณะงาน ทีมงานใหม่ ทั้งการสอนแนะที่มีจุดเด่นที่พัฒนาทักษะการปฏิบัติของทีม ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงมีจุดเด่นที่การพัฒนาคนโดยระบบเปิดด้วยวิธีเขาเอง

สภาพการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในปีการศึกษา 2567 ที่ผ่านมาพบว่าการดำเนินงานยังคงประสบปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ เช่น การนิเทศยังขาดรูปแบบที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมของ

ครูผู้สอนอย่างแท้จริง ขาดการติดตามและสะท้อนผลการปฏิบัติที่นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ยังคงใช้วิธีการนิเทศในลักษณะสั่งการหรือประเมินผลมากกว่าการนิเทศเชิงพัฒนา ทำให้ครูผู้สอนไม่เกิดแรงจูงใจหรือขาดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ยังพบว่ากิจกรรมการนิเทศภายในในหลายโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านเวลา บุคลากร และทรัพยากร ส่งผลให้การนิเทศไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง การสื่อสารและการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูยังไม่เพียงพอ ครูผู้สอนจำนวนมากยังคงรู้สึกว่าการนิเทศเป็นภาระมากกว่าการพัฒนา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี, 2567)

ผู้วิจัย ในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการนิเทศของสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ โดยผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศการศึกษาของครู หัวหน้างาน และผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นและทันกับยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบสอนแนะ

มีหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบ สอนแนะ ไว้ดังนี้

วนิดา ชูวงษ์ (2546 : 19) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ Coaching การ สอนแนะเป็นวิธีการพัฒนาบุคคล ซึ่งมักกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ให้คำแนะนำและสอน แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานปัจจุบันหรืองานที่จะได้รับ

มอบหมายต่อไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ผู้สอนแนะหรือ coach จะจัดกิจกรรมและให้แนวทาง อันจะช่วยให้ผู้ถูกสอนเกิดการ เรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 29) ได้ให้ความหมาย ของ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching Techniques) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการในลักษณะได้รับ คำแนะนำหรือเรียนรู้จากผู้ชำนาญการ ในลักษณะได้รับคำแนะนำหรือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับ การปฏิบัติงาน

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2550 : 16) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) หมายถึง การที่หัวหน้างานได้ทำหน้าที่นิเทศในการถ่ายทอดความรู้หรือแนะนำ วิธีการ ทำงานที่ถูกต้องให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน จนสามารถทำงานได้ เองอย่าง ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุม ดูแลเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไป ตามเป้าหมาย ขององค์กร

เชาวนีย์ สายสุดใจ (2557 : 28) ให้ความหมายของการนิเทศแบบชี้แนะว่าเป็น กระบวนการ นิเทศที่ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งเครือข่ายการนิเทศที่เข้ามามีส่วนร่วมในการนิเทศ การศึกษา เพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถ จัดการเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน โดยเน้นการทำงานอย่างมีเป้าหมายของงาน หรือการช่วยให้สามารถนำความรู้ความ เข้าใจที่มีอยู่ สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี เป้าหมาย 3 ประการ คือ การแก้ไขปัญหาใน การทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถใน การทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในกา ทำงานโดยการเรียนรู้ร่วมกัน

Carroll (2011 : 226) ได้ให้ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะว่าเป็นการให้ผู้รับ การนิเทศสอนแนะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องแบบมืออาชีพ โดยให้เรียนรู้จากการลงมือ กระทำ เรียนรู้จากผู้เรียน หรือจากประสบการณ์และอยู่บนพื้นฐานของงานที่ทำ

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) คือกระบวนการที่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนแนะ มีประสบการณ์ความรู้ใน การ ถ่ายทอด สอนแนะ แนะนำ วิธีการเพื่อให้ผู้รับการสอนแนะพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุง ในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับผู้รับการ สอนแนะและ สามารถ นำความรู้ที่ได้รับจากการสอนแนะให้สามารถปฏิบัติงานจัดการเรียน

การสอนได้อย่างมีคุณภาพและได้ มาตรฐาน นำไปสู่ความสำเร็จของงาน หรือเปลี่ยนแปลงผลงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษา คาดหวัง

2. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารตามวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle : PDCA)

วงจร PDCA เป็นวงจรที่คิดค้นโดย วอลเตอร์ชูวฮาร์ท ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับแวดวงอุตสาหกรรมต่อมา PDCA เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อเดมมิ่ง (William Edward Deming) ได้เผยแพร่ให้เป็นกระบวนการทำงานจึงรู้จักในอีกชื่อหนึ่งคือ “วงจรเดมมิ่ง” ซึ่งประกอบด้วย (P: Plan) การวางแผน (D: Do) การปฏิบัติตามแผน (C: Check) การตรวจสอบ และ (A: Action) การดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติตาม PDCA นั้นจะปฏิบัติเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจาก P จนถึง A และเริ่มกลับมาปฏิบัติในขั้น P ใหม่ทำวนอยู่อย่างนี้เป็นวงจรแห่งความสำเร็จ William Edward Deming เกิดเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม ค.ศ. 1900 ที่เมือง Sioux รัฐ Lowa สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยWyoming ปริญญาโททางวิทยาศาสตร์จากมหาวิทยาลัย Colorado และปริญญาเอก สาขาคณิตศาสตร์ฟิสิกส์ (MathematicalPhysics) จากมหาวิทยาลัย Yale ในปี ค.ศ. 1982 เริ่มทำงานกับกระทรวงเกษตร (Department of Agriculture) ในปี ค.ศ. 1939 เดี๋ยวมิ่งย้ายมาเป็นที่ปรึกษาด้านการสุ่มตัวอย่างของ สำนักงานสามะโนประชากร (Bureau of the Census) ปี ค.ศ.1946 เริ่มสอนหนังสือที่คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนิวยอร์ก (New York University : N.Y.U.) และสอนหนังสือจนถึงปี ค.ศ.1993 และตั้งแต่ปีค.ศ.1950 Demingเริ่มรับเชิญเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาให้กับอุตสาหกรรมในประเทศญี่ปุ่นผ่านสหภาพนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรญี่ปุ่น (Japanese Union of Scientists and Engineers : JUSE) ทำให้อุตสาหกรรมของญี่ปุ่นพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วปีค.ศ.1951เริ่มการมอบรางวัลคุณภาพ Deming (Deming Prize of Quality) ให้แก่ธุรกิจดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรางวัลที่ทรงเกียรติที่ธุรกิจต่าง ๆ ต้องการและเริ่มต้นก่อนรางวัลคุณภาพ (Malcolm Balding National Quality Award : MBNQA) หรือในสหรัฐอเมริกาหลายสิบปีจนกระทั่งปี ค.ศ.1980 Deming เริ่ม เป็นที่รู้จักกว่างขวางในหมู่ชาวอเมริกันหลังร่วมรายการถ้าญี่ปุ่นทำได้ทำไมเราจะทำไม่ได้ (If Japan Can, Why Can' t We?) ของสถานีโทรทัศน์เอ็นบีซี NBC (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ 2545)

3. การวิจัยแบบผสมผสาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยแบบผสมผสานไว้ ดังนี้

จิตราภา กุณฑลบุตร (2550: 58) กล่าวว่า การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง การวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกันเพื่อที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น โดยมีพื้นฐาน แนวคิดจากการหลอมรวมปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยมและกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน

ภัทราวดี มากมี (2559: 21) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมา ผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกันเพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้นกว่าในอดีตมีพื้นฐานแนวคิดจากการหลอมรวม ปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยม และกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน อาจเรียกว่าเป็นกลุ่มแนวคิด ของกลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatist) ซึ่งมีความเชื่อว่าการยอมรับธรรมชาติของ ความเป็นจริงนั้นมีทั้งสองแบบตามแนวคิดของนักปรัชญาทั้งสองกลุ่ม

วัลนิกา ฉลากบาง (2560: 124) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง การแสวงหาความรู้ความจริงด้วยการใช้วิธีเชิงปริมาณและวิธี เชิงคุณภาพร่วมกัน ในระยะใดระยะหนึ่งหรือใช้ต่อเนื่อง ในระยะที่ต่างกัน แล้วนำผลที่ได้จากแต่ละวิธีมาสรุปรวมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ศึกษา

บุญชม ศรีสะอาด (2560: 182) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง กระบวนการวิจัยที่ใช้วิธีการหรือเทคนิคตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไปร่วมกันเพื่อตอบ คำถามของการวิจัยหรือเพื่อให้สามารถบรรลุผลของการวิจัยอย่างชัดลึก ทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น ช่วยให้ได้ทางเลือกใหม่เพิ่มขึ้นจากวิธีดั้งเดิมในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพียงวิธีเดียว เมื่อผู้วิจัยพิจารณาว่าการใช้วิธีเดียวหรือเทคนิคเดียวไม่อาจให้ความรู้ความจริงตามที่มุ่งหวังได้ จำเป็นต้องใช้หลากหลายวิธี หลายเทคนิคประกอบกันหรือผสมผสานกันจึงจะสามารถ เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรอบด้านและให้ข้อเท็จจริงได้ตรงตามที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2561: 328) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง เป็นแบบแผนการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงทั้ง methodology ที่

แนวคิดเชิงปรัชญาได้ชี้นำให้เห็นถึงแนวการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการผสมกันของวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย และวิธีการที่เน้นถึงการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการผสมกันของข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือในชุดการวิจัยหนึ่ง ๆ เพื่อให้เข้าใจในปัญหาการวิจัยได้ดีกว่าจะใช้แบบแผนการวิจัยแบบใดแบบหนึ่ง ซึ่งการผสมกันของ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพอาจเป็นแบบใช้ข้อมูลร่วม (merge the data) ในการสรุป ผลการวิจัยหรือเป็นแบบเชื่อมโยงข้อมูล (connect the data) ใช้ข้อมูลประเภทหนึ่งสร้างข้อมูลอีก ประเภทหนึ่งเพื่อนำไปสู่สรุปผลการวิจัย หรือแบบใช้ข้อมูลเป็นส่วนหนึ่ง (embed the data) ใช้ ข้อมูลประเภทหนึ่งสนับสนุนข้อมูลอีกประเภทหนึ่งเพื่อนำไปสู่สรุปผลการวิจัย

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ (2562: 111) ได้ให้ความหมายการวิจัยแบบผสมผสานว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง เป็นวิธีค้นหาคำตอบจากการรวบรวมข้อมูลทั้งวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับหลักปรัชญาที่นักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและมีการ ผสมข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการศึกษาแต่ละครั้ง จึงมีความหมายมากกว่าการเก็บ รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพียงอย่างเดียว

Creswell, Plano, Gutman & Hanson (2003: 212) ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง การวิจัย ที่มีการเก็บข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลทั้งที่เป็นชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน หรือเป็นลำดับก่อนหลังก็ได้ โดยผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นอันดับแรกและเกี่ยวข้องกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดหนึ่งจุดใดในกระบวนการวิจัย

Johnson & Onwuegbuzie (2004: 17) ให้ความหมาย ของการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) หมายถึง วิธีการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เทคนิค แนวทาง วิธีการ ความคิดรวบยอดหรือภาษา ผสมผสานร่วมกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเรื่องเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การวิจัยแบบผสมผสาน หมายถึง การใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณเข้าด้วยกัน โดยมีการผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพในการตอบคำถามการวิจัย อาจเป็นการใช้ข้อมูลร่วมกันหรือเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อนำไปสู่การสรุปผลการวิจัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พวงอ้อย ไชยดี (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัย

พบว่า 1) องค์ประกอบของการนิเทศแบบสอนแนะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1. ด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 2. ด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 3. ด้านการดำเนินการ การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 4. ด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) 2) สภาพปัจจุบันการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล 2. ความมุ่งหมาย 3. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1) องค์ประกอบด้านการเตรียมการก่อนการนิเทศแบบสอนแนะ 3.2) องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานการนิเทศแบบสอนแนะ 3.3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการการนิเทศแบบสอนแนะ 3.4) องค์ประกอบด้านการประเมินและติดตามผลการนิเทศแบบสอนแนะ 4. กลไกในการบริหารจัดการ 5. เงื่อนไขความสำเร็จ แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ สภาพปัจจุบัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 26 ตัวชี้วัด 33 แนวทาง ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ พบว่า แนวทางมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สุธาสินี แม้นญาติ (2565) ได้ศึกษาการพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพปัจจุบันการ

นิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสภาพที่พึงประสงค์การนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูวิทยาศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ สำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) ความมุ่งหมาย 3) แนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษา 4) กลไกในการบริหารจัดการและ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ และสำหรับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับสำหรับครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kraft, Blazar, and Hogan (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการชี้แนะครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวิเคราะห์อภิมานจากหลักฐานเชิงเหตุผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์และวิเคราะห์อภิมานผลกระทบของการชี้แนะที่มีต่อคุณภาพการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การชี้แนะครูส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนและคะแนนสอบของนักเรียน โดยขนาดอิทธิพล (Effect Size) ของการชี้แนะนั้นสูงกว่าโปรแกรมการพัฒนาครูในรูปแบบอื่นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ งานวิจัยยังระบุว่าความสำเร็จของการนิเทศโดยใช้การชี้แนะขึ้นอยู่กับความสม่ำเสมอในการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และความเป็นมืออาชีพของผู้ชี้แนะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่โรงเรียนควรนำไปกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาครู

Knight (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสอนแนะเชิงวิชาการ แนวทางการสร้างหุ้นส่วนเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction) โดยศึกษาในกลุ่มครูและผู้นิเทศที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า การนิเทศโดยการสอนแนะภายใต้หลักการหุ้นส่วน 7 ประการ ได้แก่ ความเท่าเทียม ทางเลือก เสียงสะท้อน บทสนทนา การสะท้อนคิด การประยุกต์ใช้ และความลุ่มลึก สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูได้รวดเร็วและยั่งยืนกว่าการอบรมแบบดั้งเดิม โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศในลักษณะกัลยาณมิตร ตลอดจนการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ อาทิ วิดีโอการบันทึกการสอน มาเป็นเครื่องมือหลักในการกระตุ้นการสะท้อนคิด ซึ่งช่วยให้ครูมองเห็นสภาพปัญหาจริงในชั้นเรียนและเกิดการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศและแสดงให้เห็นว่า การนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาครูและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยเน้นกระบวนการที่เป็นระบบ มีองค์ประกอบชัดเจน เช่น การเตรียมการ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ งานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ พบว่า การนิเทศแบบสอนแนะมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด ขณะที่งานวิจัยต่างประเทศชี้ว่าปัญหาการนิเทศมักเกิดจากขาดการมีส่วนร่วมและทักษะของผู้บริหาร การพัฒนาแนวทางนิเทศที่มีระบบและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายจึงเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของ องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การนิเทศโดยการโค้ช มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ตามกระบวนการการนิเทศโดยการสอนแนะ ดังนี้

1) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ

2) การเตรียมการนิเทศ

3) การปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ

4) การสรุปผลประเมินและติดตามผลการนิเทศ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยกำหนดเรื่องให้กระชับ เฉพาะเจาะจงและชัดเจนที่สุดว่าจะสัมภาษณ์เรื่องอะไร มีวัตถุประสงค์อะไร กำหนดกลุ่มกลุ่มตัวอย่างว่าจะมีจำนวนเท่าไร คุณสมบัติอย่างไร ใครบ้างมีส่วนเกี่ยวข้อง และกำหนดเวลาให้ชัดเจนและเหมาะสม จะเริ่มและยุติเวลาใด พร้อมนำเสนอข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

1) ผู้วิจัยเตรียมประเด็นคำถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่จะสัมภาษณ์ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตเนื้อหาที่จะศึกษา

2) ผู้วิจัยจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการสัมภาษณ์ เช่น กล้องถ่ายภาพ สมุดโน้ต ปากกา เครื่องบันทึกเสียง เป็นต้น

3) ผู้วิจัยประสานติดต่อนัดหมาย วันเวลา รวมถึงเรื่องหรือประเด็นที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างไว้ล่วงหน้า

4) เมื่อถึงเวลานัดหมายแนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ทราบ พร้อมทักทายพูดคุยผู้ให้สัมภาษณ์และสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง เพื่อผ่อนคลายความเกร็ง วิตกกังวลในการสัมภาษณ์

5) ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์และเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยประมาณ

6) เริ่มต้นการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ผู้วิจัยเตรียมมา พร้อมจดบันทึกข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์นำไปจำแนกจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นและตีความความหมายข้อมูลตามกรอบแนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง ขอบเขตการวิจัย วัตถุประสงค์และข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ และส่งแนวทางที่ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ กลับคืนให้ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทั้ง 5 ท่าน เพื่อยืนยันผลของแนวทางการ

พัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

การศึกษาในขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ที่ได้จากการศึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

1. กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ครูผู้สอน จำนวน 2 คน ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้รูปแบบการประเมินตามแนวคิดของ Guskey (2000 : 56-57) ได้แก่ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 82) ซึ่งกำหนดเกณฑ์เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์มากที่สุด
4 . หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์มาก
3 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ปานกลาง
2 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์น้อย
1 หมายถึง แนวทางมีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

3. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

3.1 แบบประเมินเพื่อยืนยันแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยการโค้ช

2) สร้างแบบประเมินโดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวของลิเคอร์ท ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในโดยการโค้ช

3) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนอต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถามความชัดเจนของภาษาและรูปแบบ ของแบบประเมิน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4) นำแบบประเมินที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นการสัมภาษณ์กับนิยามศัพท์ (IOC : Index of item Objective Congruence) พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00

5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์แบบประเมินฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีเพื่อทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4.2 ผู้วิจัยนำแบบประเมินการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พร้อมหนังสือขอความ

อนุเคราะห์ไปถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินความความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากผู้เชี่ยวชาญโดย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4,50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี สรุปผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

จากการหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 5 ท่าน ด้วยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ	
1.1ขั้นการวางแผน P (Plan)	
1)	ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา โดยคัดเลือกจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูต้นแบบ เพื่อร่วมกันวางรากฐานการดำเนินงาน
2)	คณะกรรมการนิเทศมีการวิเคราะห์จุดเน้นเชิงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดและรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา เพื่อกำหนดทิศทางการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริง
3)	คณะกรรมการนิเทศมีการรวบรวมสารสนเทศผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนย้อนหลัง 3 ปี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลหลักในการกำหนดค่าเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4)	คณะกรรมการนิเทศมีการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้รายบุคคลของครู เพื่อออกแบบแนวทางการสอนแนะให้ตรงกับความต้องการของแต่ละรายวิชา
1.2 ขั้นปฏิบัติ D (Do)	
1)	คณะกรรมการนิเทศมีการจัดทำโครงการและปฏิทินปฏิบัติงานนิเทศอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เป็นหนึ่งเดียวกัน
2)	คณะกรรมการนิเทศมีการจัดทำคู่มือแนวทางการสอนแนะที่ระบุขั้นตอนชัดเจน และมีความยืดหยุ่นตามสมรรถนะและความถนัดของครูแต่ละบุคคล

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

3) คณะกรรมการนิเทศมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)

1) คณะกรรมการนิเทศมีการดำเนินการตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อยืนยันความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดก่อนเริ่มการนิเทศ

2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมสะท้อนความคิดเห็นร่วมกับคณะกรรมการนิเทศเพื่อประเมินความเหมาะสมของแผนงานกับภาระงานจริงของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

3) คณะกรรมการนิเทศมีการกำกับติดตามการเตรียมความพร้อมในระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อเป้าหมายการนิเทศ

1.4 ขั้นปรับปรุง A (Act)

1) สถานศึกษามีการนำข้อเสนอแนะจากการประชุมมาปรับปรุงแผนงานให้มีความสมบูรณ์ และทดลองใช้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้นำร่องเพื่อประเมินผลเบื้องต้นก่อนขยายผล

2) คณะกรรมการนิเทศมีการสื่อสารเป้าหมายและแผนการนิเทศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างทัศนคติเชิงบวกและการยอมรับบนพื้นฐานความเป็นกัลยาณมิตร

2. ด้านการเตรียมการนิเทศ

2.1 การวางแผน P (Plan)

1) สถานศึกษามีการคัดเลือกผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละสาขาวิชา และจัดระบบคู่หูร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเติมเต็มทักษะซึ่งกันและกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เพื่อการผลิตสื่อและเครื่องมือนิเทศที่มีคุณภาพ

2.2 ขั้นปฏิบัติ D (Do)

1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสอนแนะ การสังเกตการสอน และการใช้คำถามกระตุ้นความคิดให้แก่ผู้นิเทศอย่างเป็นมืออาชีพ

2) คณะกรรมการนิเทศมีการจัดทำคลังข้อมูลเครื่องมือนิเทศและสื่อการเรียนรู้ที่เป็นระบบเพื่อให้บุคลากรสามารถสืบค้นและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างสะดวก

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
	2.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)
	1) คณะกรรมการนิเทศมีการประเมินคุณภาพของเครื่องมือนิเทศผ่านกระบวนการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อยืนยันความถูกต้องในการวัดผลการพัฒนา
	2) คณะกรรมการนิเทศมีการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือนิเทศในสถานการณ์จำลองเพื่อค้นหาจุดบกพร่องและนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ที่สุดก่อนใช้จริง
	2.4 ขั้นปรับปรุง A (Act)
	1) สถานศึกษามีการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์หรือแบบประเมินผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อลดภาระงานเอกสารและเพิ่มความรวดเร็วในการประมวลผลข้อมูล
	2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการ
	3. การปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ
	3.1 การวางแผน (Plan)
	1) ผู้นิเทศและครูมีการจัดประชุมทำข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการนิเทศ เพื่อกำหนดประเด็นการสังเกตการสอนที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นสำคัญ
	2) ผู้นิเทศและผู้รับนิเทศร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อความแตกต่างรายบุคคล และสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชานั้น ๆ
	3.2 ขั้นปฏิบัติ D (Do)
	1) ผู้นิเทศมีการดำเนินการสังเกตการสอนในชั้นเรียนตามสภาพจริง พร้อมบันทึกข้อมูลเชิงพฤติกรรมและผลงานของนักเรียนอย่างละเอียดและตั้งใจ
	2) ผู้นิเทศมีการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในการสะท้อนคิด และสาธิตการสอนโดยครูต้นแบบเพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาในประเด็นที่ซับซ้อน
	3.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)
	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับติดตามและลงพื้นที่สังเกตการณ์การนิเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและตรวจสอบมาตรฐานของกระบวนการสอนแนะ
	2) คณะกรรมการนิเทศมีการใช้กระบวนการทบทวนหลังปฏิบัติงานในระดับทีมผู้นิเทศเพื่อประเมินอุปสรรคเฉพาะหน้าและปรับวิธีการสอนแนะให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
	3.4 ขั้นปรับปรุง A (Act)
	1) ผู้นิเทศมีการให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ครูหลังจบการสอนทันที เพื่อให้เห็นจุดแข็งและประเด็นที่ควรพัฒนาได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน
	2) สถานศึกษามีการคัดเลือกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่พบจากการปฏิบัติจริง นำมาสรุปผลเพื่อเผยแพร่ และขยายผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไปสู่ระดับโรงเรียน
	4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ
	4.1 การวางแผน P (Plan)
	1) สถานศึกษามีการกำหนดรูปแบบการรายงานสรุปผลการนิเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลในภาพรวม
	2) คณะกรรมการนิเทศมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่สะท้อนถึงความยั่งยืนของนวัตกรรมการสอน และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดกว้าง
	4.2 ขั้นปฏิบัติ D (Do)
	1) คณะกรรมการนิเทศมีการรวบรวมผลการประเมินและจัดทำรายงานสรุปผลเชิงประจักษ์ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบ
	2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศแห่งการพัฒนา
	4.3 ขั้นตรวจสอบ C (Check)
	1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานสรุปผลเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินความสำเร็จของระบบการนิเทศภายใน
	2) คณะกรรมการนิเทศมีการประชุมถอดบทเรียนหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อระบุปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคสำหรับนำไปวางแผนพัฒนาในรอบปีถัดไป
	2.4 ขั้นปรังปรุง A (Act)
	1) สถานศึกษามีการนำผลสรุปจากการนิเทศไปจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และสนับสนุนให้ครูนำผลงานไปใช้ประกอบการขอเลื่อนวิทยฐานะ

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
	2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำผลการประเมินความพึงพอใจและความคุ้มค่ามาใช้เป็นฐานข้อมูลในการจัดสรรทรัพยากรและขออนุมัติงบประมาณเพื่อขยายผลโครงการอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ผลการหาแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยนำมากำหนดเพื่อการประเมินแนวทางการพัฒนา การนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้แนวทางการประเมิน ในด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ตามเกณฑ์การประเมินของกัสเคย์ (Guskey, 2000: 56-57) ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี จากการสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทั้ง 5 ท่าน พบว่า กลุ่มเป้าหมายได้ประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นประโยชน์		แปลผล
	$\overline{X}$	S.D.		$\overline{X}$	S.D.	
1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ	4.92	0.09	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ด้านการเตรียมการนิเทศ	4.68	0.25	มากที่สุด	4.95	0.07	มากที่สุด
3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ	4.95	0.07	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ	4.90	0.06	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม	**4.86**	**0.12**	**มากที่สุด**	**4.99**	**0.02**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.12) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.95, S.D. = 0.07) รองลงมาเป็น ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.92, S.D. = 0.09 ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.06) และ ด้านการเตรียมการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.06) ตามลำดับ

ด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.99, S.D. = 0.02) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) รองลงมาเป็น ด้านการเตรียมการนิเทศ ($\overline{X}$ = 4.99, S.D. = 0.02) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์จุดเน้นเชิงนโยบาย เพื่อกำหนดทิศทางการนิเทศที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาจริง สำรวจความต้องการและวิเคราะห์ปัญหาการจัดการเรียนรู้รายบุคคลของครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อเป้าหมายการนิเทศสถานศึกษา สื่อสารเป้าหมายและแผนการนิเทศให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้การวางแผนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence-based) ผสมผสานกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เป้าหมายของการนิเทศไม่ใช่การสั่งการจากบนลงล่าง แต่เป็นการตอบสนองต่อ

ปัญหาจริงในชั้นเรียน การใช้ครูต้นแบบและหัวหน้ากลุ่มสาระมาเป็นคณะกรรมการช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับ (Acceptance) เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิ่ง (Deming Cycle: PDCA) ในขั้นการวางแผน (Plan) ที่ระบุว่าเป็นการกำหนดเป้าหมายและกระบวนการเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับหลักการหุ้นส่วน (Partnership Principles) ของ Knight (2019) โดยเฉพาะในเรื่องของ "ทางเลือก" (Choice) และ "เสียงสะท้อน" (Voice) ที่เน้นให้ผู้รับการนิเทศมีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นที่ต้องการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ บุญปรุง (2560) ที่พบว่าแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะในด้านการเตรียมการก่อนการสอนแนะและการดำเนินการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การสร้างทีมงานพัฒนาการนิเทศ

2. ด้านการเตรียมการนิเทศ ควรคัดเลือกผู้นิเทศที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในแต่ละสาขาวิชา และจัดระบบคู่หูร่วมพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมการเติมเต็มทักษะซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการสอนแนะ การสังเกตการสอน และการใช้คำถามกระตุ้นความคิดให้แก่ผู้นิเทศอย่างเป็นมืออาชีพ จัดเตรียมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสอนแนะ สถานศึกษาเน้นการสร้าง "พื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา" และใช้ระบบ "คู่หูร่วมพัฒนา" (Buddy System) ทำให้ทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศสามารถมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายหลักคือการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานทดสอบทางการศึกษา (2553) ได้เสนอว่า แนวทางพัฒนาด้านการเตรียมการนิเทศ มีดังนี้ มีการสร้างองค์ความรู้ผู้ทำหน้าที่สอนแนะ การสร้างทีมพัฒนาคุณภาพ จัดทำข้อมูลและสารสนเทศของสถานศึกษาเพื่อใช้ในกระบวนการสอนแนะ และแผนการนิเทศจะต้องกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัดในการสอนแนะให้ครอบคลุมชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ บุญปรุง (2560) ในส่วนของแนวทางการเตรียมการก่อนการสอนแนะที่ระบุถึงการสร้างทีมงาน การสร้างองค์ความรู้ และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำคัญในการดำเนินการสอนแนะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ ผู้นิเทศและครูจัดประชุมทำข้อตกลงเบื้องต้นก่อนการร่วมกันออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกที่ตอบสนองต่อความแตกต่างรายบุคคล และสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชานั้น ๆ พร้อมบันทึกข้อมูลเชิงพฤติกรรมและผลงานของนักเรียนอย่างละเอียดและตั้งใจผู้นิเทศใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง

วิชาชีพในการสะท้อนคิด และสาธิตการสอนโดยครูต้นแบบเพื่อให้เห็นแนวทางการแก้ปัญหาในประเด็นที่ซับซ้อน ประเมินอุปสรรคเฉพาะหน้าและปรับวิธีการสอนแนะให้เหมาะสมกับครูแต่ละคน ผู้นิเทศให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่ครูหลังจบการสอนทันที คัดเลือกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศที่พบจากการปฏิบัติจริง นำมาสรุปผลเพื่อเผยแพร่ และขยายผลการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไปสู่ระดับโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) ที่พบว่าการบริหารการนิเทศแบบสอนแนะอย่างเป็นระบบต้องมีการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ มีการนำเทคนิคการนิเทศที่หลากหลายมาใช้ และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้รับการนิเทศในขณะทำการนิเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กระบวนการนิเทศบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความต่อเนื่องและความเป็นกัลยาณมิตรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ สถานศึกษากำหนดรูปแบบการรายงานสรุปผลการนิเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ รวบรวมผลการประเมินและจัดทำรายงานสรุปผลเชิงประจักษ์ ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและบรรยากาศแห่งการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานสรุปผลเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินความสำเร็จของระบบการนิเทศภายใน นอกจากนี้ การประชุมถอดบทเรียนหลังสิ้นสุดโครงการยังช่วยให้สถานศึกษาเห็นภาพสะท้อนที่แท้จริงของปัญหา เพื่อนำมาปรับปรุงทรัพยากรและงบประมาณให้คุ้มค่าและตรงจุดในรอบปีถัดไป สอดคล้องกับแนวคิดของ เดมมิ่ง (Deming Cycle: PDCA) ในขั้นการตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุงแก้ไข (Act) ที่เน้นการนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายเพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือรักษามาตรฐานที่ดีไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Knight (2019) ในเรื่อง "การประยุกต์ใช้" (Application) และ "ความลุ่มลึก" (Deep Learning) ที่ระบุว่าการนิเทศที่ประสบความสำเร็จต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืนและมีการสะท้อนคิดจากหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา อุ่นรัมย์ (2564) ที่พบว่าการสรุปผลการนิเทศภายในแบบสอนแนะ เป็นการวิเคราะห์และรวบรวมผลดำเนินงานเพื่อจัดทำรายงานภาพรวม โดยใช้กระบวนการ PLC ในการประเมินผลสำเร็จและอุปสรรค เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานเป็นทีมและตรวจสอบความสำเร็จตามเป้าหมายให้เป็นรูปธรรม ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งด้านงบประมาณและคำปรึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการนิเทศ

นำไปสู่การพัฒนาที่แท้จริงสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า การประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบมาจากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญอย่างหลากหลาย จนสรุปได้เป็น 4 องค์ประกอบหลักที่ครอบคลุมขั้นตอนการทำงานอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังวางอยู่บนพื้นฐานของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นสากลและได้รับการยอมรับในการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพากร กิ่งมิ่งแฮ (2560) ที่พบว่าแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พวงอ้อย ไชยดี (2564) และ สุธาสินี แม้นญาติ (2565) ที่ยืนยันว่าการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนตั้งแต่การเตรียมการจนถึงการประเมินผล ส่งผลให้แนวทางมีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงในบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้ Knight (2019) ยังระบุว่าความเหมาะสมของแนวทางนี้อยู่ที่การใช้หลักการหุ้นส่วน (Partnership Approach) ที่เน้นความเท่าเทียมและการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การนิเทศแบบสอนแนะไม่ใช่เพียงการกำกับดูแล แต่เป็นกระบวนการสื่อสารสองทาง (Two-way communication) ที่ช่วยให้ผู้รับการนิเทศเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง กระบวนการนี้ช่วยป้องกันการทำงานผิดพลาดจากการลองผิดลองถูก ทำให้องค์ความรู้ในองค์กรถูกถ่ายทอดอย่างถูกต้องและเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการใช้เทคนิคการสะท้อนผล (Reflection) และการทำ AAR (After Action Review) ซึ่งช่วยให้ครูได้ทบทวนและไตร่ตรองการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kraft, Blazar, and Hogan (2018) ที่ระบุว่าการสอนแนะส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคะแนนสอบของนักเรียนและพฤติกรรมการสอนของครู โดยมีขนาดอิทธิพลที่สูงกว่าการพัฒนาครูในรูปแบบอื่น นอกจากนี้ Grant (2012) ยังพบว่าการนิเทศแบบสอนแนะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมุมมองใหม่ ๆ ที่เกิดประสิทธิภาพต่อ

การเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาชีพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า มีแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน 36 แนวทาง ดังนี้ 1. ด้านการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการนิเทศ มี 12 แนวทาง 2. ด้านการเตรียมการนิเทศ มี 8 แนวทาง 3. ด้านการปฏิบัติการนิเทศตามกระบวนการ 8 แนวทาง 4. ด้านการสรุปผลประเมิน และติดตามผลการนิเทศ 8 แนวทาง

ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยใช้แบบประเมินแนวทางเพื่อการวิจัย ในด้านความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการนิเทศโดยการสอนแนะ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 เนื่องจากด้านการเตรียมการนิเทศมีความต้องการจำเป็นสูงสุด สถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทักษะ "ผู้นิเทศ" โดยเฉพาะการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้คำถามกระตุ้นความคิด และการสังเกตการสอนเชิงพฤติกรรม เพื่อให้ผู้นิเทศมีความเชี่ยวชาญและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูผู้รับการนิเทศได้จริง 1.2 สถานศึกษาควรนำแนวทางด้านการเตรียมการไปประยุกต์ใช้โดยการจัดตั้ง "คลังเครื่องมือนิเทศออนไลน์" ที่มีแบบฟอร์มมาตรฐาน คู่มือการสอนแนะ และสื่อตัวอย่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เพื่อลดภาระงานเอกสารของครูและช่วยให้การเตรียมการก่อนเข้าสู่ชั้นเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่เน้นเฉพาะเจาะจงไปที่ "รูปแบบการพัฒนาทักษะผู้นิเทศภายในสถานศึกษา" เพื่อสร้างชุดฝึกอบรมหรือคู่มือพัฒนาสมรรถนะผู้นิเทศให้เป็นมืออาชีพ เนื่องจากผลวิจัยชี้ว่าด้านนี้เป็นจุดที่มีความต้องการพัฒนาสูงที่สุด 2.2 ควรมีการ

ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพิ่มเติม เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงลึกหรืออุปสรรคที่ทำให้ด้านการเตรียมการนิเทศมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูง เช่น ภาระงานของครูที่มากเกินไป หรือการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในบางสาขาวิชา เพื่อนำข้อมูลมาแก้ปัญหาได้ตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

กิตติ บุญปรุง. (2560). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูคณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิตราภา กุณฑลบุตร. (2550). *การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชาวนีย์ สายสุดใจ. (2557). *ชุดนิเทศการดำเนินงานโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21*. ราชบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.

ธัญพิชชา อุ่นรัมย์. (2564*). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในแบบสอนแนะโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ.* ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พวงอ้อย ไชยดี. (2564). การพัฒนาแนวทางการนิเทศแบบสอนแนะ (Coaching) สำหรับสถานศึกษาสังกัดเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภัทราวดี มากมี. (2559). *การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วนิดา ชูวงษ์. (2546). Coaching. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 22(4), 19–22.

วัลนิกา ฉลากบาง. (2560). การวิจัยแบบผสมวิธี : การวิจัยเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มข*, 5(2), 118-132.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2561). *ระเบียบวิธีวิจัย : แนวคิดพื้นฐานและกรณีศึกษาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *Teacher Watch*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และคณะ. (2562). *วิธีวิทยาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.111.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2557). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน : การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

สุธาสินี แม้นญาติ. (2565). การพัฒนาการนิเทศแบบสอนแนะสำหรับครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพครู,* 2(1), 72-94.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2550). *สอนงานอย่างไรให้ได้งาน (Coaching)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เซ็นเตอร์.

Carroll, M. and C. Gilbert. (2011). *On Being a Supervisee*. Victoria: PsychOz Publications. P226

Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). *Advanced mixed methods research designs*. In A. Tashakkori & C. Teddlie (Eds.), Handbook of mixed methods in social & behavioral research. P212.

Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. *Educational Researcher*, 33(7), 17.

Knight, J. (2019). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. 2nd ed. California: Corwin Press.

Kraft, M. A., Blazar, D., & Hogan, D. (2018). The Effect of Teacher Coaching on Instruction and Achievement : A Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 88(4), 547–588.

การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช*

THE USE OF DASABIDHARAJADHARMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

สนชัย ช่างทอง[1] และ ทิพมาศ เศวตวรโชติ[2]

Sonchai Changtong[1] and Tippamas Sawetvorochot[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

[1-2]Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Cumpus, Thaialnd

Corresponding Author's Email: Sonchai.scz@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 5 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 7 เมษายน 2569

Received 21 March 2026; Revised 5 April 2026; Accepted 7 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มี วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของ

Citation:

* สนชัย ช่างทอง และ ทิพมาศ เศวตวรโชติ. (2569). การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1138-1152.

Sonchai Changtong and Tippamas Sawetvorochot. (2026). The Use Of Dasabidharajadharma Principles Of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation In Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1138-1152.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 304 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.34) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r = 0.791) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความไม่พิโรธ (X_{10}) และด้านความอดทน (X_9) รองลงมา ด้านศีล (X_2) และด้านอ่อนโยน (X_5) และด้านการบริจาค (X_3) โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันอธิบายความผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.70 (R^2 = .647) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: ทศพิธราชธรรม, แรงจูงใจ, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat; 2) investigate the level of teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat; 3) study the relationship between the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators and

teachers' work motivation; and 4) identify predictive variables of the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators affecting teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 304 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed that used percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.5, S.D. = 0.34); 2) the overall level of teachers' work motivation was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.5, S.D. = 0.34); 3) the relationship between the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators and teachers' work motivation was highly correlated (r = 0.791) with statistical significance at the .001 level; and 4) the predictive variables of the application of the Dasabidharajadharma principles affecting teachers' work motivation, ranked from the strongest predictors, were Avirodhana (X_{10}) and Khanti (X_9), followed by Sila (X_2), Maddava (X_5), and Pariccaga (X_3), respectively. These five variables jointly explained 64.70 percent of the variance in teachers' work motivation (R^2 = .647), with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Dasabidharajadharma, Motivation, Educational Administration

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในความถูกต้องและความยุติธรรม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีรากฐานทางพระพุทธศาสนา การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมและยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมสามารถสร้างบรรยากาศ

องค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566)

หลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำคือ “หลักทศพิธราชธรรม” ซึ่งเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองที่พึงปฏิบัติ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2564) สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ 10 ประการ ได้แก่ การให้ (ทาน) ความประพฤติดี (ศีล) การเสียสละ (ปริจจาคะ) ความซื่อสัตย์ (อาชชวะ) ความสุภาพ (มัททวะ) การควบคุมตน (ตบะ) การไม่โกรธ (อักโกธะ) การไม่ใช้ความรุนแรง (อวิหิงสา) ความอดทน (ขันติ) และความเที่ยงธรรม (อวิโรธนะ) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างต่อเนื่อง (ขวัญใจ สุขเลิศ, 2566)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยครูในปัจจุบันต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังจากหลายฝ่าย และระบบการประเมินที่อาจไม่สะท้อนศักยภาพอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองของครู นอกจากนี้ การขาดแรงจูงใจยังส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ คุณภาพผู้เรียน และภาพลักษณ์ของสถานศึกษา โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา (ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์, 2565) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเชื่อมโยงกับความเครียด ความไม่พึงพอใจในงาน และการลาออกของครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ หากมีการยอมรับผลงาน และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและลดปัญหาการลาออกได้ (อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

2. การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงในในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนน นำไปสู่ การสังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการใช้หลักทศพิธราชธรรมบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมาย

ของโรงเรียน สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ลุล่วงด้วยดี ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ ดังนี้ 1) ทานัง (การให้) 2) สีลัง (ศีล) 3) ปะริจจาคัง (การบริจาค) 4) อาชชะวัง (ความซื่อตรง) 5) มัททะวัง (ความอ่อนโยน) 6) ตะปัง (ความเพียร) 7) อักโกธัง (ความไม่โกรธ) 8) อะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) 9) ขันติ (ความอดทน) 10) อะวิโรธะนัง (ความไม่พิโรธ) (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2525)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นกระบวนการของการใช้ปัจจัยที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสองอย่างก็ได้เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้ร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความพอใจในงาน มีความตั้งใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นที่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีการใช้ความคิด ความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน หากบุคลากรได้รับปัจจัยเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg F., 1979)

3. บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 71 แห่ง และจำนวนข้าราชการครู จำนวน 2,725 คน โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตามหลักเกณฑ์สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, 2568)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช

1. ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 2,725 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคอซี่ และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & Morgan D.W., 1970) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 สุ่มตัวอย่างครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากชื่อครูจากโรงเรียนของแต่ละขนาดแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) และไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, L. J., 1990)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบ My Office โดยใช้ Google form

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามระเบียบวิธีทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.40) ด้านความไม่พิโรธ ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.44) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านศีล ($\overline{x}$ = 4.50, S.D. = 0.42) ด้านการบริจาค ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.39) ด้านความซื่อตรง ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ($\overline{X}$ = 4.59, S.D. = 0.39) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูง (r = .791) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า รูปแบบที่ 5 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช นั่นคือ ด้านความไม่พิโรธ (X_{10}) ด้านความอดทน (X_9) ด้านศีล (X_2) ด้านความอ่อนโยน (X_5) และด้านการบริจาค (X_3) สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.70 (R^2=.647)

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการให้ และด้านความไม่พิโรธ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านศีล ด้านการบริจาค และด้านความซื่อตรง ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เนื่องจากบริบทของสังคมไทยให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กร จึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2547) ที่กล่าวว่า การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปกครององค์กรด้วยความยุติธรรม ความเมตตา และความเสียสละ อันเป็นพื้นฐานของการบริหารที่ดีและก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ธร นาบอน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะด้านความซื่อตรง ความโปร่งใส และความอดทนของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ช่วยสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จของงานสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านการยอมรับนับถือต่ำที่สุด แสดงว่าครูมีความมุ่งมั่นและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน เนื่องจากวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการสถานศึกษาและการสนับสนุนจากผู้บริหารยังช่วยเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg F., 1979) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg’s Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน หากบุคลากรได้รับปัจจัยเหล่านี้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ลักษณะงาน และความก้าวหน้า การสนับสนุนและการบริหารจัดการของผู้บริหารช่วยเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูควบคู่กับจิตสำนึกในวิชาชีพ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.791 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารมากขึ้น จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากหลักธรรมนี้เน้นคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564) ที่อธิบายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำหรือผู้ปกครองที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความศรัทธาและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามหลักดังกล่าว จึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานได้

4. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช สำหรับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความไม่พิโรธ และด้านความอดทน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านศีล และด้านความอ่อนโยน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริจาคมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ความไม่พิโรธ ความอดทน ศีล ความอ่อนโยน และการบริจาค สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 64.70 (R^2 = .647) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูง ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความไม่พิโรธ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่สามารถควบคุมอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการบริหารงาน และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและลดความตึงเครียดภายในองค์กร ส่งผลให้ครูรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564) ที่อธิบายว่า หลักอวิโรธนะเป็นธรรมของนักปกครองที่บริหารตามระเบียบแบบแผนหลักการปกครองด้วยความยุติธรรม ต้องไม่มีความเอนเอียงในอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน สมตน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่พบว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่แสดงความโกรธหรือความพิโรธในการบริหารงาน รวมทั้งปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรมและความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและลดความตึงเครียดภายในองค์กร ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ มีความไว้วางใจต่อผู้บริหาร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม 2) ด้านความอดทน ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีความอดทนต่อปัญหา อดกลั้นต่อความขัดแย้ง และสามารถรับฟังความคิดเห็นของครู จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนพิน ทินโน (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง รวมทั้งมีความซื่อตรง โปร่งใส และยุติธรรมในการบริหารงาน มีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร อันนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านศีล และ ด้านความอ่อนโยน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนโยน จะสามารถสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากครู ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน สมตน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ที่พบว่า การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า การที่ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวทศพิธราชธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยศีล ด้วยความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นธรรม ย่อมช่วยสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งท้ายที่สุดย่อมนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมให้สูงขึ้น 4) ด้านการบริจาค แม้จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยกว่าตัวแปรอื่น แต่ก็ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชฎา เลพล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีสวนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 ที่พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักคุณธรรมตามแนวทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความเสียสละและการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ย่อมส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความสัมพันธ์และความผูกพันดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความมีสัมพันธ์กันสูง ซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้นจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ดีที่สุด คือ ด้านความไม่พิโรธ ด้านความอดทน รองลงมา ด้านศีล ด้านความอ่อนโยน และด้านการบริจาค ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ด้านความไม่พิโรธและด้านความอดทน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความสุขุมรอบคอบ และมีความอดทนต่อปัญหาและความขัดแย้งในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น 1.2 ด้านศีลและด้านความอ่อนโยน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความสุภาพ อ่อนโยน และให้เกียรติ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อถือและความศรัทธาจากครู อันจะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น 1.3 ด้านการบริจาคหรือการเสียสละ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เช่น การสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน การให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างความผูกพันของครูต่อองค์กร 1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการยกย่อง ชมเชย และการให้กำลังใจครู เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและภูมิใจในวิชาชีพครู **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้ 2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช” 2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทศพิธราชธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช”

เอกสารอ้างอิง

ขวัญใจ สุขเลิศ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3*. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชัชฎา เลพล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีสวนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ใน *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐนพิน ทินโน. (2566). การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิพลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ณัฐมน สมตน. (2565). การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยสุดา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสิกขาวารสารศึกษาศาสตร์*, 9 (1), 89-99.

พงศ์ธร นาบอน. (2565). การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต). (2547). *ภาวะผู้นำ.* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สหธรรมิก

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). *พระสูตร และ อรรถกถา แปล ขุททกนิกา คาถาธรรมบท เล่ม1 ภาคที่ 2 ตอนที่ 4.* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(4), 1-12.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 43). กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช.

อาวัชนนท์ อิ่มเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing.* (5thed.). New York : Harper Collins.

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

Herzberg, F. (1979). *The motivation to work.* (2nded.). New York : John Willey & Sons.

สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ*

DIGITAL COMPETENCY OF SCHOOL ADMINISTRATORS FOR STUDENT QUALITY DEVELOPMENT OF SCHOOLS IN PHATAEM NETWORK UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE UBON RATCHATHANI AMNAT CHAROEN

ภูเทพ แสงหอย[1] และ เมธาวี โชติชัยพงศ์[2]

Putep Sanghoy[1] and Methavee Chotchaipong[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยราชธานี

[1-2]Ratchathani University, Thailand

Corresponding Author's Email: m6751106@rtu.ac.th

วันที่รับบทความ : 24 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 2 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 4 พฤษภาคม 2569

Received 24 April 2026; Revised 2 May 2026; Accepted 4 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน และ 2. ศึกษาข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมจำนวน 183 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 178 ฉบับ มี

Citation:

* ภูเทพ แสงหอย และ เมธาวี โชติชัยพงศ์. (2569). สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1153-1171.

Putep Sanghoy and Methavee Chotchaipong. (2026). Digital Competency Of School Administrators For Student Quality Development Of Schools In Phataem Network Under The Secondary Education Service Area Office Ubon Ratchathani Amnat Charoen. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1153-1171.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ความสมบูรณ์ ทุกฉบับ คิดเป็น 97.27% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีข้อคำถามปลายเปิด แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .47-.81 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = .14) และ 2) ข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ที่สำคัญ 3 ประการแรก ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้แต่ละรายวิชามีพื้นที่ให้ผู้เรียนนำเสนอไอเดียหรือผลงานนวัตกรรมผ่าน TikTok, Reels หรือ YouTube ของโรงเรียน เพื่อฝึกการสรุปใจความสำคัญและการเล่าเรื่อง (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการฝึกคิดหาทางออกที่แปลกใหม่สำหรับปัญหาในโรงเรียนหรือสังคม และ (3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของเครื่องมือดิจิทัลหลายชนิดก่อนเริ่มทำโครงงานเพื่อเลือกเครื่องมือที่ตอบโจทย์ที่สุด

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร, ผู้บริหารด้านดิจิทัล, การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

Abstract

This research aimed to study 1. to study the digital competency of administrators to develop the quality of students, and 2. to study proposals for developing the digital competency of administrators to develop the quality of students. The sample group used in the research consisted of school administrators and teachers of 183 people. There were 178 completed questionnaires, accounting for 97.27%. The research instrument was a 5-level and questionnaire with open-ended questions. The item discrimination values ranged from .41 to .81, and the reliability coefficient was .98. The statistics used for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Content Analysis.

The research findings revealed that: 1) The digital competency of administrators to develop the quality of students, as a whole was at a high

level ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = .14) .and 2) The proposals for developing the digital competency of administrators to develop the quality of students, the first three most important points are as follows: (1) Administrators should encourage each subject to provide a platform for students to present ideas or innovative works through the school's TikTok, Reels, or YouTube, to practice summarizing key points and storytelling. (2) Administrators should encourage teachers to use digital tools to train students to think of novel solutions for problems in school or society. And (3) Administrators should encourage teachers to organize activities for students to practice comparing the pros and cons of various digital tools before starting a project, to choose the most suitable tool.

Keywords: Administrator competency, Digital administrators, Student quality development

บทนำ

สมรรถนะด้านดิจิทัล เป็นความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและความรู้ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ได้เสนอกรอบกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย ได้แก่ การเข้าใจดิจิทัล การใช้ดิจิทัล การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ดังนั้น สถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ในทุกพันธกิจ ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนการจัดการเรียนรู้และการติดตามพัฒนาการผู้เรียนเป็นไปอย่างแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการรายบุคคล อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะและสมรรถนะที่พร้อมสำหรับโลกอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ที่สังคมต้องการเพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ได้ประกาศวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่

ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญา รู้คิด มีสมรรถนะและมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติและเป็นพลเมืองที่ดีของโลก ซึ่งสอดรับกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) ที่ได้มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพของผู้เรียน จึงมุ่งเน้นที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาย่อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

อย่างไรก็ตาม การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลยังเผชิญอุปสรรคสำคัญจากการที่บุคลากรขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การประสานงานล่าช้าและการจัดการเรียนการสอนยังเน้นการท่องจำที่ไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้บริหารจึงต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อปิดช่องว่างทางทักษะและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง (นิติ ญานะ, 2566) และอุปสรรคสำคัญที่ทำให้การศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย ปัญหาการขาดแคลนและภาระงานล้นตัวของครูร่วมกับความไม่เสถียรของเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวสู่การสอนรูปแบบใหม่และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่ผู้บริหารยังขาดความชัดเจนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ดิจิทัล ทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและผู้เรียนขาดโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง (จักรพันธ์ สายคง และ ประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566)

โรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เผชิญวิกฤตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศและต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทุกกลุ่มสาระ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัญหาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนในบริบทปัจจุบัน คือ ผู้บริหารขาดสมรรถนะในการเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ด้านดิจิทัล และปัญหาการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนผ่านจากโรงเรียนยุคเก่าไปสู่การเป็นสถานศึกษาอัจฉริยะได้อย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนความจำเป็นเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านวิชาการ และคุณลักษณะพึงประสงค์ โดยอาศัยสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพลิกโฉมการจัดการศึกษาให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อเปลี่ยนอุปสรรคเชิงระบบให้เป็นโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษา สู่มาตรฐานการแข่งขันใน

โลกยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2567)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ คาดหวังว่าผลการศึกษาจะนำไปเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ตระหนักในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และข้อเสนอการพัฒนาไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและบทบาทหน้าที่ของตนให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัล ในปัจจุบันไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การใช้คอมพิวเตอร์เป็น แต่ครอบคลุมถึงความสามารถเชิงบูรณาการที่ผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต ทำงาน และเรียนรู้ในโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล หมายความว่า ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหาและความรู้ และได้กำหนดกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทยได้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย ได้แก่ 1. การเข้าใจดิจิทัล เพื่อให้พลเมืองมีความสามารถในการเข้าถึง วิเคราะห์และสร้างข้อมูล สารสนเทศและเนื้อหาสื่อ ได้อย่างเหมาะสม

ถูกต้อง ปลอดภัย ไม่ละเมิดกฎหมาย 2. การใช้ดิจิทัล เพื่อให้พลเมืองใช้เครื่องมือดิจิทัลพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นต้นทุนต่อยอดในการประยุกต์ใช้งานในการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิตประจำวัน และการพัฒนาตนเอง 3. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล เพื่อให้พลเมืองใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือเทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ และใช้งานอย่างสร้างสรรค์ และ 4. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล เพื่อให้พลเมืองมีความสามารถในการเอาตัวรอดในโลกยุคปัจจุบันและอนาคตที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลงชีวิตในทางที่ดีขึ้น หรือเกิดเป็นวัฒนธรรมดิจิทัลได้ โดยสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างยั่งยืน ส่วน Ketia et al. (2017) จำแนกสมรรถนะดิจิทัลเป็น 3 ระดับ เริ่มจากการรู้พื้นฐานเพื่อเข้าถึงข้อมูล (Digital Literacy) พัฒนาสู่การรู้ดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณเพื่อวิเคราะห์และสื่อสารข้อมูล (Critical Digital Literacy) และก้าวสู่ความคล่องแคล่วทางดิจิทัล (Digital Fluency) ที่เน้นบทบาทการเป็นผู้ผลิตเนื้อหาสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมในโลกนวัตกรรมอย่างเต็มตัว

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านดิจิทัล สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลยุคใหม่ คือ การบูรณาการทักษะตั้งแต่การรู้เท่าทันข้อมูล การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างเนื้อหาตามหลักจริยธรรม ควบคู่ไปกับความตระหนักด้านความปลอดภัยเพื่อปกป้องสุขภาวะและข้อมูลส่วนบุคคล โดยมุ่งเน้นทักษะขั้นสูงในการแก้ปัญหาเชิงคำนวณและการปรับตัวให้เท่าทันนวัตกรรม เพื่อสร้างพลเมืองดิจิทัลที่มีความยืดหยุ่นและสามารถดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างยั่งยืน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลตามกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย ของ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจดิจิทัล 2) การใช้ดิจิทัล 3) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และ 4) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียน เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมวด 4 มาตรา 22 ระบุว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งสำคัญ เป็นการเตรียมผู้เรียนให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ พร้อมที่จะประกอบอาชีพเมื่อจบการศึกษา หรือสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น สถานศึกษา ควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมตามศักยภาพของ

ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) แนวคิดคุณภาพผู้เรียน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ และมาตรฐานที่ 3กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึง ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด หรือผลลัพธ์ที่ผู้เรียนมีความสุข มีทักษะการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีทักษะการคิดขั้นสูง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีทักษะชีวิตและการทำงาน มีสุขนิสัย และสุขภาพที่พึงประสงค์และมีความสามารถในการแข่งขันนานาชาติ ครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัล ตามกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย ของ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเข้าใจดิจิทัล 2) การใช้ดิจิทัล 3) การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และ 4) การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และแนวคิดคุณภาพผู้เรียน ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ผู้วิจัยมีการบูรณการตัวแปรระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลและคุณภาพผู้เรียน ได้ตัวแปรบูรณาการสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อย จำนวน 40 ด้าน เป็นตัวแปรในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารที่ตอบโจทย์ปัญหาเฉพาะของโรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการในปีการศึกษา 2568 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 8 โรงเรียน มีประชากรรวม จำนวน 348 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 327 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 8 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามโรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 11 คน และครู จำนวน 172 คน และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert และมีข้อคำถามปลายเปิด ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร และแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัล ตามกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย ของ สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563) และแนวคิดคุณภาพผู้เรียน ใน ราชกิจจานุเบกษา (2561) โดยผู้วิจัยมีการบูรณการตัวแปรระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัล และคุณภาพผู้เรียน ได้ตัวแปรบูรณาการ จำนวน 40 ด้าน และสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รวมข้อคำถาม จำนวน 80 ข้อ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า แบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) ระหว่าง .47 - .81 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี นำหนังสือดังกล่าว พร้อมแบบสอบถาม เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และขอรับกลับคืนด้วยตนเอง รวมแบบสอบถามจำนวน 183 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 178 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็น 97.27% ของแบบสอบถามทั้งหมดที่จัดส่งไปแต่ละโรงเรียน ทำการบันทึกคะแนน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ระยะเวลาที่ศึกษา คือ ปี พ.ศ. 2567-2568

4. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำมาหาค่าความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับที่ของสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	4.05	.61	มาก	7
2. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	3.85	.79	มาก	18
3. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	3.44	.40	มาก	40
4. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	3.49	.37	มาก	38
5. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	3.59	.41	มาก	34
6. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องาน อาชีพ	3.86	.48	มาก	15
7. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	3.97	.37	มาก	8
8. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	3.76	.40	มาก	24
9. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย	3.94	.32	มาก	11
10. การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	4.31	.48	มากที่สุด	1
11. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	4.07	.61	มาก	5
12. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	3.87	.66	มาก	14
13. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	3.82	.63	มาก	19
14. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	3.79	.67	มาก	22
15. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	3.70	.74	มาก	27
16. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องาน อาชีพ	3.70	.71	มาก	26
17. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	3.62	.44	มาก	32
18. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	3.63	.43	มาก	31

สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
19. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย	3.76	.51	มาก	25
20. การใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	3.67	.43	มาก	29
21. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	3.57	.45	มาก	35
22. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	3.48	.41	มาก	39
23. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	3.54	.45	มาก	36
24. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.52	.51	มาก	37
25. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	3.81	.31	มาก	20
26. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องาน อาชีพ	3.94	.36	มาก	12
27. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	3.85	.28	มาก	16
28. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	4.06	.30	มาก	6
29. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย	3.85	.37	มาก	17
30. การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	3.79	.45	มาก	21
31. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	3.87	.57	มาก	13
32. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	3.69	.46	มาก	28
33. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	3.65	.47	มาก	30
34. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.78	.52	มาก	23
35. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	3.95	.57	มาก	10

สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
36. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องาน อาชีพ	3.61	.58	มาก	33
37. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	3.96	.46	มาก	9
38. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	4.26	.60	มากที่สุด	3
39. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และหลากหลาย	4.22	.63	มากที่สุด	4
40. การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม	4.26	.58	มากที่สุด	2
รวม	**3.81**	**.14**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = .48) รองลงมา คือ การปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 3.44, S.D. = .40)

2. ข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ผลการศึกษาข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และค่าความถี่ (Frequency) นำเสนอในประเด็น ที่ควรพัฒนาอย่างเร่งด่วน สูงสุด 3 ประเด็น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	ความถี่
1. ด้านการเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	
1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้แต่ละรายวิชามีพื้นที่ให้ผู้เรียนนำเสนอไอเดียหรือผลงานนวัตกรรมผ่าน TikTok, Reels หรือ YouTube ของโรงเรียน เพื่อฝึกการสรุปใจความสำคัญและการเล่าเรื่อง	52
1.2 ผู้บริหารควรจัดเวทีโต้วาทีในประเด็นทางเทคโนโลยีหรือปัญหาสังคม โดยบังคับให้ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ในการโต้แย้ง เพื่อฝึกแยกแยะข้อคิดเห็นออกจากข้อเท็จจริง	41
1.3 ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรหรือศิษย์เก่าที่เป็นนวัตกรมาสอนเทคนิคการผลิตสื่อที่ใช้จินตนาการขั้นสูง เช่น การใช้ AI ช่วยออกแบบภาพร่าง หรือการตัดต่อวิดีโอเพื่อนำเสนอโครงงาน	39
2. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	
2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการฝึกคิดหาทางออกที่แปลกใหม่สำหรับปัญหาในโรงเรียนหรือสังคม	41
2.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบูรณาการเรื่องคุณธรรมในการสื่อสาร (เช่น การไม่ละเมิดลิขสิทธิ์/การไม่สร้าง Fake News) เข้าไปในทุกกิจกรรมการใช้เทคโนโลยี	38
2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ ICT เป็นฐานในการทำโครงงานที่เน้นความคิดริเริ่ม โดยเริ่มจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัญหาจนถึงการสร้างผลงาน	32
3. ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา	
3.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของเครื่องมือดิจิทัลหลายชนิดก่อนเริ่มทำโครงงาน เพื่อเลือกเครื่องมือที่ตอบโจทย์ที่สุด	39
3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยจำกัดเครื่องมือดิจิทัลเพื่อฝึกการพลิกแพลงและใช้ทรัพยากรที่มีอย่างชาญฉลาด	32
3.3 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้เรียนที่มีความถนัดต่างกัน มาแลกเปลี่ยนเหตุผลในการเลือกใช้แอปพลิเคชันเพื่อแก้ปัญหาที่ได้รับมอบหมาย	31

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่สำคัญ 3 ประการแรก ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้แต่ละรายวิชามีพื้นที่ให้ผู้เรียนนำเสนอไอเดียหรือผลงานนวัตกรรมผ่าน TikTok, Reels หรือ YouTube ของโรงเรียน เพื่อฝึกการสรุปใจความสำคัญและการเล่าเรื่อง (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการฝึกคิดหาทางออกที่แปลกใหม่สำหรับปัญหาในโรงเรียนหรือ

สังคม และ (3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของเครื่องมือดิจิทัลหลายชนิดก่อนเริ่มทำโครงงาน เพื่อเลือกเครื่องมือที่ตอบโจทย์ที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอภิปรายผลในประเด็น ดังต่อไปนี้

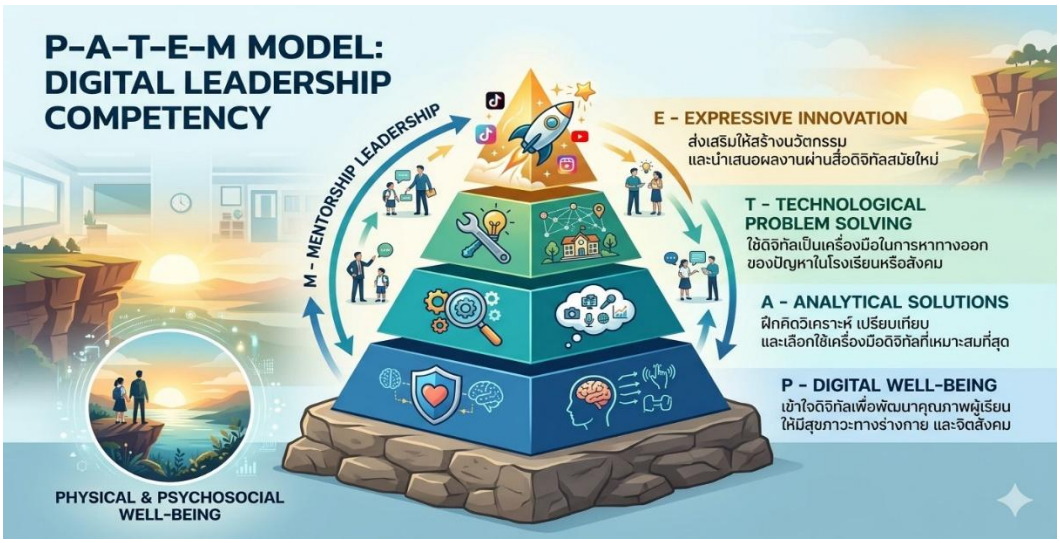
1. สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญกับผลกระทบที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของผู้เรียนเป็นลำดับแรก ผู้เรียนคลุกคลีกับหน้าจอและสื่อออนไลน์เป็นเวลานาน ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นการวางรากฐานด้านความปลอดภัย การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ และการสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตดิจิทัล เพื่อป้องกันปัญหาด้านสุขภาพจิตและการถูกกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ซึ่งเป็นประเด็นที่เห็นผลกระทบได้ชัดเจนและเร่งด่วนที่สุดในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเข้าใจดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม อาจเป็นเพราะว่า การสร้างนวัตกรรม เป็นทักษะดิจิทัลในระดับสูงสุดที่ต้องอาศัยพื้นฐานจากการเข้าใจและการปรับตัวเบื้องต้นมาก่อน ประกอบกับบริบทของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตผาแต้ม อาจยังประสบข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่เอื้อต่อการทดลองสิ่งใหม่ หรือผู้บริหารและครูอาจยังให้ความสำคัญกับการใช้ดิจิทัลเพื่อการสืบค้นและการสื่อสาร มากกว่าการใช้เพื่อการผลิตชิ้นงาน นอกจากนี้ กระบวนการสร้างนวัตกรรม ยังต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เน้นความยืดหยุ่นและการสนับสนุนทรัพยากรที่เฉพาะทาง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หรือเครื่องมือออกแบบขั้นสูง ซึ่งหากผู้บริหารขาดการส่งเสริมในมิตินี้อย่างเป็นรูปธรรม ย่อมส่งผลให้สมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2018) พบว่า สมรรถนะดิจิทัล เป็นความรู้ ทักษะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาด้านการสื่อสารทำงานแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้ผลิต ผู้เผยแพร่ผลงานที่มีความรับผิดชอบ และเป็นพลเมืองที่ดี และได้เน้นย้ำว่า “Digital Citizenship” หรือความเป็นพลเมืองดิจิทัล ต้องเริ่มต้นจากการมีสุขภาวะดิจิทัล ซึ่งเป็นเกราะป้องกันพื้นฐานก่อนที่จะก้าวไปสู่ทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมขั้นสูง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Grizzle et al. (2013) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถ

รักษาความสมดุลระหว่างโลกออนไลน์ และโลกแห่งความเป็นจริง รวมถึงการปกป้องตนเองจากความเสี่ยงทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวม และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์ (2569) ที่ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ที่สำคัญ 3 ประการแรก ดังนี้ (1) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้แต่ละรายวิชามีพื้นที่ให้ผู้เรียนนำเสนอไอเดียหรือผลงานนวัตกรรมผ่าน TikTok, Reels หรือ YouTube ของโรงเรียน เพื่อฝึกการสรุปใจความสำคัญและการเล่าเรื่อง (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการฝึกคิดหาทางออกที่แปลกใหม่สำหรับปัญหาในโรงเรียนหรือสังคม และ (3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนฝึกเปรียบเทียบข้อดี-ข้อเสียของเครื่องมือดิจิทัลหลายชนิดก่อนเริ่มทำโครงงาน เพื่อเลือกเครื่องมือที่ตอบโจทย์ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และชัชภูมิ สีชมภู (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะ สร้างแรงจูงใจ ให้ผู้เรียนสร้างผลงาน นวัตกรรม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำระบบคลังสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ทั้งแบบออฟไลน์ และออนไลน์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนและความสนใจ จัดหาเวทีในการแข่งขันการใช้การผลิตสื่อ นวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพร ศรีโคตร และวัลลภา อารีรัตน์ (2567) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหลังวิถีปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาและบูรณาการแพลตฟอร์มเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลาย เพื่อเป็นช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างพื้นที่ดิจิทัลที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาทางออกในการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนถึงการยกระดับจาก “การมีสุขภาวะ” ไปสู่ “การสร้างนวัตกรรม” ผ่านกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลการบริหารจัดการที่เน้นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล P-A-T-E-M Model

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัย โมเดลการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล P-A-T-E-M Model สรุปองค์ประกอบของโมเดล (P-A-T-E-M) ดังนี้

P - Psychosocial & Physical Well-being (รากฐานสุขภาวะ) การธำรงรักษาจุดแข็งเดิม คือการใช้ดิจิทัลเพื่อดูแลสุขภาวะทางกายและจิตสังคมของผู้เรียนให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นฐานที่มั่นคงก่อนต่อยอดสู่ทักษะขั้นสูง

A - Analytical & Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์) การส่งเสริมให้ผู้เรียนเปรียบเทียบและเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ ไม่ใช่แค่ใช้ตามกระแส แต่ใช้เพราะตอบโจทย์ปัญหาได้จริง

T - Technological Problem Solving (การแก้ปัญหาด้วยเทคโนโลยี) การปรับใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อหาทางออก (Solution) ให้กับปัญหาในโรงเรียนหรือชุมชน เปลี่ยนจากผู้ใช้งาน (User) เป็นผู้แก้ปัญหา (Troubleshooter)

E - Expressive Innovation (นวัตกรรมการสร้างสรรค์) การใช้แพลตฟอร์มสมัยใหม่ (Short-form Video) เป็นพื้นที่ปล่อยของ เพื่อฝึกทักษะการสรุปใจความสำคัญ (Synthesis) และการนำเสนออย่างสร้างสรรค์

M - Mentorship Leadership (ผู้นำแบบพี่เลี้ยง) บทบาทผู้บริหารที่เปลี่ยนจากผู้สั่งการ เป็นผู้ส่งเสริมและสร้างระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปได้ว่า องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะดิจิทัลไม่ใช่เรื่องของเทคนิคการใช้เครื่องมือเพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องของกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Process) ผู้บริหารในสหวิทยาเขตผาแต้มได้เปลี่ยนบทบาทดิจิทัลจากการเป็นสื่อการสอน มาเป็นพื้นที่สร้างตัวตน (ผ่าน TikTok/Reels) ซึ่งช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสารระดับสูงให้กับผู้เรียน ข้อเสนอที่ให้เปรียบเทียบเครื่องมือก่อนทำโครงงาน คือ การสร้าง Digital Literacy ที่แท้จริง ทำให้ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกันในการเลือกเทคโนโลยี และการแก้ปัญหาในสังคมด้วยดิจิทัลช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง (Self-worth) ซึ่งจะย้อนกลับไปเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตสังคมที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสหวิทยาเขตผาแต้ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านโรงเรียนสู่การเป็น Digital School ที่เน้นผลลัพธ์ไปที่ความสามารถของผู้เรียนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่เข้มแข็ง และพร้อมสำหรับการแข่งขันในโลกยุคใหม่ ภายใต้การสนับสนุนอย่างเป็นระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานีอำนาจเจริญ ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบาย เปลี่ยนผู้เสพเป็นผู้สร้าง ส่งเสริมให้โซเชียลมีเดียไม่ใช่แค่พื้นที่เพื่อความบันเทิง แต่เป็นเครื่องมือในการเผยแพร่นวัตกรรมและจินตนาการ เช่น “จัดกิจกรรม/โครงการปั้นนวัตกรสื่อสร้างสรรค์” โดยจัด Workshop สอนการสร้าง Storytelling ผ่านคลิปวิดีโอสั้น (TikTok/Reels) โดยให้โจทย์นักเรียนนำเสนอไอเดียแก้ปัญหาในท้องถิ่น เพื่อฝึกการสร้างสารที่ทรงพลังและมีจินตนาการ และ 1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ข้อเท็จจริงและข้อมูลในการจัดการเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา ทำให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อหาทาง

ออกใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรกำหนดนโยบายสร้างสรรค์บนฐานความจริง สนับสนุนการใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์และข้อมูลมาพิสูจน์ไอเดียใหม่ เพื่อให้ทางออกนั้นใช้งานได้จริงและน่าเชื่อถือ เช่น “จัดกิจกรรม/โครงการห้องแล็บพิสูจน์ไอเดีย” โดยสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน (PBL) ที่ต้องมีการเก็บข้อมูลผ่านเครื่องมือดิจิทัล เพื่อนำผลที่ได้มาอภิปรายแลกเปลี่ยน และหาข้อสรุปในการปรับปรุงนวัตกรรมให้ดีขึ้น แทนการคาดเดาด้วยความรู้สึก และ **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป** ประกอบด้วย 2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อให้ได้แนวทางที่นำไปปฏิบัติได้จริงเป็นมาตรฐานเดียวกัน และ 2.2 ควรศึกษาสมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หรือสมรรถนะดิจิทัลของผู้เรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เพื่อยืนยันว่าเมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะสูงขึ้นแล้ว ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในด้านทักษะศตวรรษที่ 21 และทักษะอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จักรพันธ์ สายคง และ ประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาที่เน้นสร้างทักษะด้านดิจิทัลเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงโลกโรงเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอสังขะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี*, 5(2), 2273-2284.

จักรพันธุ์ จันทร์เจริญ และสุมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2569). การวิเคราะห์สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 12(1), 48–58.

นิติ ญานะ และคณะ. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารปัญญา*, 30(2), 33-41.

นุ่นนภา เหล่าเจริญ และคณะ. (2567). สมรรถนะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษายุค 4.0. *วารสารวิชาการและวิจัยสหวิทยาการ*, 4(3), 881-892.

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ. (2561 24 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนพิเศษ 235 ง หน้า 4-5*.

พรทิพย์ ไชยพนาพันธ์ และชัชภูมิ สีชมภู. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(9), 70-84.

ศิริพร ศรีโคตร และวัลลภา อารีรัตน์. (2567). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาหลังวิถีปกติใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 9(3), 825-837.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2567). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

Grizzle, A., et al. (2013). *Media and information literacy: Policy and strategy guidelines*. France: UNESCO.

Ketia, K., et al. (2017). Digital competence model of distance learning students. *14th International Conference on Cognition and Exploratory Learning in Digital Age (CELDA 2017)* (109-116). Vilamoura, Algarve, Portugal.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

UNESCO. (2018). *Digital Kids Asia-Pacific: Insights into children's digital citizenship.* Bangkok: UNESCO Bangkok Office.

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*

THE GUIDELINES FOR DEVELPING SMART SCHOOL UNDER THE OFFICES OF PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA IN NONGKHAI PROVINCE

กมลพรรณ วันลีลา[1], พนายุทธ เชยบาล[2] และ พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ[3]

Kamolpan Wanleela[1], Panayuth Choeybal[2] and Patcharin Chompuwiset[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

[1-3]UdonThani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605236@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 3 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 5 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 3 April 2026; Accepted 5 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นพัฒนาแนวทางการพัฒนา และประเมินแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย เป็นวิจัยแบบผสมผสานวิธี ผู้วิจัยแบ่งการวิจัย เป็น 3 ระยะ ประกอบด้วยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย ปีการศึกษา 2568 จำนวน 259 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 และ 0.97 ระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจาก 3 กลุ่ม ดังนี้

Citation:

* กมลพรรณ วันลีลา, พนายุทธ เชยบาล และ พัชรินทร์ ชมภูวิเศษ. (2569). แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย.วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1172-1187.

Kamolpan Wanleela, Panayuth Choeybal and Patcharin Chompuwiset. (2026). The Guidelines For Develping Smart School Under The Offices Of Primary Educational Service Area In Nongkhai Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1172-1187.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการศึกษา จำนวนกลุ่มละ 3 คน รวมทั้งหมด 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 และ ระยะที่ 3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมาจากการเลือกแบบเจาะจง มีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 โดยการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และมีค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นอยู่ระหว่าง 0.120 – 0.210 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีจำนวนทั้งสิ้น 11 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 3 แนวทาง 2) ด้านบุคคล จำนวน 4 แนวทาง และ 3) ด้านการบริหาร จำนวน 5 แนวทาง และ 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, โรงเรียนอัจฉริยะ, การบริหารโรงเรียน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) investigate the current state, desirable state, and priority needs, 2) develop development guidelines, and 3) evaluate the development guidelines for smart schools under the Primary Educational Service Area Offices in Nong Khai Province. This study employed a mixed-methods research design, divided into three phases. In Phase 1, the sample consisted of 259 school administrators in the 2025 academic year, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire with reliability coefficients of 0.98 for the current state and 0.97 for the desirable state. Phase 2 involved 9 key informants, including 3 educational administrators, 3 school administrators, and 3 educational supervisors, using a semi-structured interview with IOC values between 0.80–1.00. Phase 3 involved

5 experts selected through purposive sampling to evaluate the guidelines. Data were analyzed using mean and standard deviation.

The research findings revealed that 1) the current state of smart schools under the Primary Educational Service Area Offices in Nong Khai Province was at a moderate level, while the desirable state was at the highest level. The Priority Needs Index ranged from 0.120 to 0.210. 2) the development guidelines for smart schools consisted of 11 guidelines across three key aspects: 1) Innovation and Technology Media (3 guidelines), 2) Personnel (4 guidelines), and 3) Administration (4 guidelines). 3) The evaluation results of the development guidelines indicated that the overall feasibility and appropriateness were at the highest level across all aspects.

Keywords: Development, Smart school, School Administration

บทนำ

ในยุคความพลิกผันทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพในอนาคต ความสำเร็จในการนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจนั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องเป็นต้นแบบที่ดี (Role Model) ในการปรับตัวและบูรณาการเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้เท่าทันนวัตกรรมและสามารถวางรากฐานทางเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566: 5) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้แนวคิดการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ จากเดิมที่มุ่งเน้นเพียง “การแก้ปัญหาและวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน” ไปสู่การเป็นองค์กรที่ “ขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว” (Agility) (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562: 45) ประกอบด้วยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจที่ฉับไวบนฐานของข้อมูล และการทำงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับวิกฤตหรือโอกาสใหม่ ๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและก้าวทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีเช่นนี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็น การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนอย่างยั่งยืนในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 84)

ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างหลายรูปแบบ การจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากการสอนที่เน้นการถ่ายทอดจากครูผู้สอนสู่ผู้เรียนnหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำซึ่งส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงมีความรู้ความสามารถ รวมถึงใช้สติปัญญาและข้อมูลผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยที่ภาวะผู้นำที่ถูกต้องและเหมาะสมถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการดำเนินงานดังกล่าว (กนกอร สมปราชญ์, 2560: 58) ผู้เรียนควรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น รวมถึงมีความเห็นอกเห็นใจและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับการยอมรับทางสังคม (Social Recognition) เกิดความสุขและความรู้สึก มีคุณค่า นำไปสู่ความสำเร็จในการเรียนและการทำงานในอนาคต (นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล, 2558: 67)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ได้กำหนดกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารราชการยุคดิจิทัล ผ่านระบบ Smart Area และ SMSS (Smart School Management System) เพื่อให้การติดตามและประเมินผลสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความสมดุลระหว่างการกำกับดูแลที่ชัดเจนและการยืดหยุ่นทางความคิด กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวต้องมีการตรวจสอบและควบคุมอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง (Data-Driven) ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสให้เกิดการยอมรับความหลากหลายและความแตกต่างในทุกระดับขององค์กร (Inclusivity) มุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการยุคดิจิทัลเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมและการพัฒนาศักยภาพที่ยั่งยืนให้เกิดขึ้นแก่ทั้งนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง (สพป.หนองคาย เขต 2, 2568: 69)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในหนองคาย สอดคล้องกระบวนทัศน์

ใหม่ของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาการศึกษา การประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี การวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยจะส่งผลเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอัจฉริยะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารวิชาการ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนอัจฉริยะ

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2560: 12-13) ได้กล่าวว่า โรงเรียนคุณภาพสูง หมายถึง โรงเรียนที่มีรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่ 1) รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบรวมชั้นเรียน 2) รูปแบบการบูรณาการหลักสูตร 3) รูปแบบความร่วมมือจากชุมชน 4) รูปแบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพ 5) รูปแบบโรงเรียนเครือข่าย 6) รูปแบบ การผสมผสานด้วยวิธีการที่หลากหลาย 7) รูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เซียแวช (Siavash, 2012: 4) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนอัจฉริยะ ไว้ว่า โรงเรียนอัจฉริยะคือหน่วยงานการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมใหม่ที่มีระบบของการฝึก การจัดการเรียน การสอนและการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อที่จะเตรียมพร้อมให้กับผู้เรียนในข้อมูลของช่วงนั้น จู (Zhu, 2016: 5) ได้ให้ความหมายของการศึกษาแบบโรงเรียนคุณภาพดิจิทัล หมายถึง สถานศึกษาที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีตัวใหม่ที่มี

ประสิทธิที่สามารถยืดหยุ่นและสะดวกสบายที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้เรียนจะเข้าถึงสื่อด้วยเครือข่ายไร้สาย ขอบเขตของการศึกษาแบบอัจฉริยะจะช่วยอธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลและการเพิ่มความสนใจในการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินแนวทาง

ปาริฉัตร โพธิกุล (2566: 88) ได้สรุปว่า การประเมิน คือ การค้นหาที่เป็นระบบคุณค่าหรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ในการตัดสินคุณค่าและการตัดสินใจ กัสกีย์ (Guskey, 2000: 41-42) กล่าวว่าการประเมินเป็นการค้นหาที่เป็นระบบคุณค่า หรือคุณธรรม การประเมินเป็นการกำหนดคุณค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีกระบวนการ 4 ขั้นตอนคือ 1) กำหนดมาตรฐานสำหรับคุณภาพการตัดสิน 2) มาตรฐานควรมีความเกี่ยวข้องและสมบูรณ์ 3) รวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และ4) สร้างมาตรฐานเพื่อกำหนดคุณค่าหรือคุณภาพ สมคิด พรมจุ้ย (2550: 37) กล่าวว่า การประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยให้ผู้บริการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูงจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้และการบริหารจัดการที่บูรณาการกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบสนองผู้เรียนรายบุคคล โดยอาศัยรูปแบบการดำเนินงานที่หลากหลายทั้งด้านหลักสูตร เครือข่าย และเทคโนโลยีสารสนเทศ

การพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ หมายถึง กระบวนการปรับปรุงหรือยกระดับศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา การบริหารงาน และการพัฒนาครู ผู้เรียน รวมถึงระบบสนับสนุนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความยั่งยืนและ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย จำนวน 295 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอที่ตั้งของโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดชั้น แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นด้วยการสุ่มแบบชั้นตามสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 259 คน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

1.4 ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5คน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาตั้งแต่ 0.50 –1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 70-71) โดยแบบสอบถามจำนวน 23 ข้อ มี IOC เท่ากับ 1.00 จำนวน 11 ข้อ และ IOC เท่ากับ 0.80 จำนวน 12 ข้อ ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและใช้ได้ทั้งหมด

1.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30คน เพื่อตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรวิธีการหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ทราบถึงผลของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป (Cronbach, 1970: 161) โดยแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และสภาพที่พึงประสงค์มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

2.1ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจาก 3กลุ่ม ดังนี้ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และนักวิชาการศึกษา จำนวนกลุ่มละ 3คน รวมทั้งหมด 9คน โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและเป็นผู้ยินดีในการให้ข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Form) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และ

ความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายในขั้นตอนที่ 1 มาใช้ในการสัมภาษณ์

2.3 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายวัน เวลา และประเด็นที่จะสัมภาษณ์ล่วงหน้า จากนั้นเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมทั้งบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

3.1 ผู้วิจัยจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย และสร้างเป็นแบบประเมินลักษณะมาตราส่วน 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบเกณฑ์ การประเมิน 4 ด้าน ของสตัฟเฟิลบีม และ ชินก์ฟิลด์ (Stufflebeam & Shinkfield, 2007: 7) คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility) ด้านความเหมาะสม (Propriety) และด้านความถูกต้องและครอบคลุม (Accuracy Standards)

3.2 จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยมาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกบุคคลที่ไม่ได้สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย เป็นผู้ประเมินแนวทาง

3.3 นำข้อมูลความคิดเห็นในแบบประเมินแนวทางไปวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบเกณฑ์ในการแปลความหมาย

ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 1 คือด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี ลำดับที่ 2 คือด้านบุคคล และลำดับที่ 3 คือด้านการบริหาร

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 ด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี มี 3 แนวทาง ดังนี้ 1) โรงเรียนควรยกระดับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เป็น โครงข่ายแกนหลักที่มีเสถียรภาพสูง โดยเน้นการกระจายสัญญาณไปยังจุดสำคัญของการจัดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนรูปแบบอุปกรณ์จากการซื้อขาดเป็นการ เช่าใช้เพื่อลดภาระการซ่อมบำรุงและแก้ปัญหาความล้าสมัยของเทคโนโลยี 2) โรงเรียนควรมีการบริหารจัดการพื้นที่การเรียนรู้ต้องยึดหลัก "Anywhere, Anytime, Any Device" โดยการจัดทำห้องสมุดออนไลน์ และคลังความรู้ที่เข้าถึงได้ผ่านอุปกรณ์ส่วนตัว ควบคู่ไปกับการใช้ระบบ Cloud-based Management เพื่อให้เกิดการจัดกิจกรรม เชิงรุก และการนิเทศติดตามผลได้แบบเรียลไทม์ 3) โรงเรียนยึดถือความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะขึ้นอยู่กับการใช้เทคโนโลยีเพื่อ คืนครูสู่ห้องเรียน โดยการลดภาระด้วยระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมการพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) ผ่านกระบวนการ PLC ในรูปแบบดิจิทัลที่เน้นการสะท้อนความคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2.2 ด้านบุคคล มี 4 แนวทาง ดังนี้ 1) โรงเรียนมีการปรับรูปแบบการบริหารจากการสั่งการส่วนกลาง สู่การให้อำนาจตัดสินใจทางวิชาการแก่ครู เพื่อให้อิสระในการออกแบบหลักสูตรบูรณาการและคัดเลือกทรัพยากรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความแตกต่างรายบุคคลของนักเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นกลไกสนับสนุนหลัก 2) โรงเรียนมีการเปลี่ยนผ่านจากการจัดซื้อวัสดุตามวงรอบ สู่การจัดหาทรัพยากรตามความต้องการจำเป็น โดยใช้การวิจัยในชั้นเรียนเป็นฐาน และเน้นการนิเทศภายใต้กรอบแนวคิด ที่มุ่งเน้นการบูรณาการเนื้อหา วิธีการสอน และเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบมากกว่าเพียงการจัดหาอุปกรณ์ 3) โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการวางระบบ Cybersecurity และการสร้างข้อตกลงในการใช้งานเทคโนโลยี เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและมีระเบียบวินัย เป็นการบริหารจัดการความเสี่ยงควบคู่ไปกับการส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการ 4) โรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล (Video Conference) และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อเปลี่ยนห้องเรียนให้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนระดับสากล มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ การคิดเชิงวิพากษ์ และการใช้ AI อย่างมีจริยธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมผู้เรียนสู่สังคมโลก

2.3 ด้านการบริหาร มี 5 แนวทาง ดังนี้ 1) โรงเรียนต้องเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น องค์กรอัจฉริยะ ที่เชื่อมโยงระบบสารสนเทศทั้ง 4 ฝ่ายหลัก (วิชาการ, งบประมาณ, บริหารงานบุคคล, และบริหารทั่วไป) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลจริงแบบ Real-time และมีเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดความซ้ำซ้อนของภาระงาน 2) โรงเรียนควรมีการบริหารงานยุคใหม่เน้นการปรับโครงสร้างให้มีความคล่องตัว โดยการจัดวางบทบาทหน้าที่ตามความถนัดของบุคลากร และการสร้างทีมโครงการเฉพาะกิจเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมข้ามสายงาน ควบคู่ไปกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบยืดหยุ่นที่ใช้กระบวนการออกแบบย้อนกลับ (Backward Design) เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ตัวสมรรถนะผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ผ่าน PLC และการเปิดห้องเรียนเพื่อพัฒนาครูรายบุคคลตามสภาพจริง และใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพองค์กรแบบสมดุล(Balanced Scorecard) ที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหาร และความพึงพอใจของภาคีเครือข่าย เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและโปร่งใส 4) โรงเรียนการประเมินบุคลากร เราให้นักเรียนและครูร่วมกันตั้งเป้าหมายรายเทอม และมีการติดตามผล วิธีการนี้ช่วยให้บุคลากรรู้ว่าตนเองกำลังไปในทิศทางไหน และต้องปรับปรุงอะไร การบริหารจัดการในรูปแบบนี้คือการเปลี่ยนจากการประเมินเพื่อตัดสิน ไปสู่การประเมินเพื่อยกระดับซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียน มีระบบการทำงานที่ดี 5) โรงเรียนส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองมีส่วนร่วมสะท้อนผลส่วนบุคลากรจะมีการประเมินทั้งจากตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร เพื่อให้ผลการประเมินสะท้อนตัวตนและผลงานของครูได้อย่างรอบด้าน และ ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับในทุก ๆ ภาคส่วน

2.4 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุม อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของโรงเรียนอัจฉริยะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ดังนี้ 1) สภาพปัจจุบัน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น ในการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะจึงควรนำเอาด้านดังกล่าวมาใช้เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อการพัฒนาอาจเป็นเพราะ ซึ่งสอดคล้องกับ ชู (Zhu, 2016: 2-6) ที่ได้ให้ความความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของบุคลากรในองค์กรว่าคือผู้ที่ขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะครูที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้านเทคโนโลยีจะสามารถจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น 2) สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี ดังนั้นจากการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัลจึงควรนำเอาด้านดังกล่าวมาใช้เป็นปัจจัยในการพัฒนาสอดคล้องกับ ออระญา ปะภาวะเต (2564: 8) ที่เสนอให้ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสาวิชา หรือศาสตร์ที่ตนเองทำหน้าที่ รวมทั้งพัฒนาความเชี่ยวชาญในการบริหารงานสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย บูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยไม่ก้าวทันเฉพาะเทคโนโลยีแต่มีสารสนเทศที่ดีใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความรู้ จัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมให้กับผู้เรียน สร้างพลังอำนาจให้กับครูผู้สอนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ และ 3) ความต้องการจำเป็นโดยด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน การบริหารงาน และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ ยูกิ (Yuki, 2006: 8) ที่เสนอว่ากระบวนการสร้างความเข้าใจและส่งเสริมความร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย บุคลากร และเทคโนโลยีให้ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการใช้นวัตกรรม และเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ทุกแนวทางได้รับการยืนยันว่าใช้ได้จากผู้ให้ข้อมูลทุกคน โดยมีการอภิปรายผลของแนวทางในแต่ละด้านดังนี้ 2.1 ด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีแนวทางดังนี้ โรงเรียนควรยกระดับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้เป็น โครงข่ายแกนหลักที่มีเสถียรภาพสูง โดยเน้นการกระจายสัญญาณไปยังจุดสำคัญของการจัดการเรียนรู้ มีการบริหารจัดการพื้นที่การเรียนรู้ต้องยึดหลัก "Anywhere, Anytime, Any Device" โดยการจัดทำห้องสมุดออนไลน์ เพื่อให้เกิดการจัดกิจกรรม เชิงรุก โรงเรียนยึดถือความยั่งยืนของการพัฒนา

คุณภาพการศึกษาจะขึ้นอยู่กับการใช้เทคโนโลยีเพื่อ คืนครูสู่ห้องเรียน โดยการลดภาระด้วยระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมการพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) ผ่านกระบวนการ PLC ในรูปแบบดิจิทัลที่เน้นการสะท้อนความคิดและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพรฑูรย์ สินลารัตน์ (2557: 112-115) ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการศึกษาไทยโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นการสร้างสรรค์และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็ม

2.2 ด้านบุคคล แนวทางดังนี้ โรงเรียนมีการปรับรูปแบบการบริหารจากการสั่งการส่วนกลาง สู่การให้อำนาจตัดสินใจทางวิชาการแก่ครู เพื่อให้อิสระในการออกแบบหลักสูตรบูรณาการและคัดเลือกทรัพยากรการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับปัญหาและความแตกต่างรายบุคคลของนักเรียน โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นกลไกสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย รัตนทองคำ (2562: 88-91) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในยุคใหม่ต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ออกคำสั่งมาเป็นผู้อำนวยความสะดวก โดยการให้อิสระแก่ครูในการออกแบบหลักสูตรตามสภาพปัญหาจริง

2.3 ด้านการบริหาร แนวทางดังนี้ โรงเรียนต้องเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น องค์กรอัจฉริยะที่เชื่อมโยงระบบสารสนเทศทั้ง 4 ฝ่ายหลัก (วิชาการ, งบประมาณ, บริหารงานบุคคล, และบริหารทั่วไป) เข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนฐานข้อมูลจริงแบบ Real-time และมีเขตพื้นที่การศึกษาทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อลดความซ้ำซ้อนของภาระงาน โรงเรียนควรมีการบริหารงานยุคใหม่เน้นการปรับโครงสร้างให้มีความคล่องตัวโดยการจัดวางบทบาทหน้าที่ตามความถนัดของบุคลากร ควบคู่ไปกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแบบยืดหยุ่นที่ใช้กระบวนการออกแบบย้อนกลับ (Backward Design) ซึ่งสอดคล้องกับ แมนดิเนส และ กัมเมอร์ (Mandinach & Gummer, 2016: 12-15) ที่มุ่งเน้นการสร้างองค์กรอัจฉริยะผ่านการใช้ความรู้ความเข้าใจด้านข้อมูล โดยการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศ 4 ฝ่าย ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้แบบ เรียลไทม์ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน เพิ่มความแม่นยำในการแก้ไขปัญหา สอดคล้องกับวิกกินส์และแมกไท (Wiggins & McTighe, 2012: 35-38) ที่กล่าวว่าการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการกำหนดผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ เป็นอันดับแรก แล้วจึงย้อนกลับมาออกแบบการประเมินและกิจกรรม การเรียนรู้ การบริหารในลักษณะนี้ช่วยให้จะมุ่งเน้นไปยังคุณภาพผู้เรียน

2.4 ผลการประเมินแนวแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย พบว่า มีความเป็นประโยน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญวิทย์ ชุมศรี (2567: 206) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงระบบในบริบทของการอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประชุมอภิปรายแบบพหุลักษณ์เพื่อหาฉันทามติด้วยเทคนิค MACA พบว่า ค่าเฉลี่ยภาพรวมของความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมุ่งหมายด้านมีความชัดเจน การวัดและการประเมินผลด้านตรงตามวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ รองลงมาคือ วิธีการพัฒนาด้านการจัดเรียงลำดับเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาสื่อด้านช่วยส่งเสริมให้การจัดกิจกรรม บรรลุตามวัตถุประสงค์ การวัดและการประเมินผลด้านตรงตามวัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ ทั้งในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทุกด้านที่ได้รับการสังเคราะห์และตรวจสอบล้วนมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ คือ กระบวนการปรับปรุงหรือยกระดับศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา การบริหารงาน และการพัฒนาครู ผู้เรียน รวมถึงระบบสนับสนุนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นความยั่งยืนและ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** พบว่าทุกแนวทางและได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าใช้ได้ทุกแนวทาง ประกอบไปด้วย 1. ด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี จำนวน 3 แนวทาง 2. ด้านบุคคล จำนวน 4 แนวทาง และ 3. ด้านการบริหาร จำนวน 5 แนวทาง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ควรนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาอัจฉริยะ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีการปรับปรุง แนวทางให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบหรือนวัตกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ 2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นด้านสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย และ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาผลการใช้แนวทางเหล่านี้ในการพัฒนาโรงเรียนอัจฉริยะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาอัจฉริยะในลักษณะการวิจัยและพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ชาญวิทย์ ชุมศรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนอัจฉริยะในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร์. (2563). *การบริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ (New Normal).* อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2560). *แนวทางการพัฒนาโรงเรียนคุณภาพสูงในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: การศึกษา.

นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล. (2558). *พัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: การศึกษา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวิริยสาส์น.

ปาริฉัตร โพธิกุล. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ ค.ม.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิจารณ์ พานิช. (2560). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

สมคิด พรมจุ้ย. (2550). *การประเมินโครงการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย รัตนทองคำ. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: กลยุทธ์และการจัดการนวัตกรรม.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สพป.หนองคาย เขต 2.* หนองคาย: กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล: แนวคิด แนวทาง และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Elliott, T. (2017). *Digital Leadership: A Six-Step Framework For Transformation.* [online]. Available from: http://www.digitalistmag.com/ author/telliott.

Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating technology, pedagogy, and change knowledge*. Pearson.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. California: Corwin Press.

Mandinach, E. B., & Gummer, E. S. (2016). *Data literacy for educators: Making it count in teacher preparation and practice*. Teachers College Press.

Sheninger, E.C. (2014). *Digital leadership: changing paradigms for changing times.* United States of America: Corwin.

Siavash, S. (2012). *Smart Schools: Factors for Success in Innovative Learning Organizations*. London: Routledge.

Stufflebeam. D. L. & Shinkfleld. A. J. (1990). *Systematic Evaluation*. Boston: Kluwer- Nijhoff.

Sullivan, C. (2017). Digital Leadership for Learning. *Journal of Educational Administration*, 55(2), 53–70.

UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education.* Paris: UNESCO. (pp. 108-110).

Wiggins, G., & McTighe, J. (2012). *The Understanding by Design guide to advanced concepts in creating high-quality units*. ASCD.

Zhu, C. (2016). *Digital High-Quality Schools: Integrating Technology in Education*. Singapore: Spring.

การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง*

THE PROMOTION OF THE SEVEN PRINCIPLES OF SAPPURISA-DHAMMA IN THE ADMINISTRATION OF THE SANGHA OF PAK PHAYUN DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

พระมหาภูเมธ ภูมิปญฺโญ (ฐานบัวทอง)

Phramahaphumet Pumipanyo (Thanbuathong)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: 6703205026@mcu.ac.th

วันที่รับบทความ : 19 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 2 เมษายน 2569

Received 19 March 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 2 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคณะสงฆ์ ของคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง 2) เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา และ 3) เพื่อส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง การดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงเลิก (In-Depth-interview)

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวคิดการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง เน้นการยึดโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์และบทบาทผู้นำในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย

Citation:

* พระมหาภูเมธ ภูมิปญฺโญ (ฐานบัวทอง). (2569). การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1188-1202.

Phramahaphumet Pumipanyo (Thanbuathong). (2026). The Promotion Of The Seven Principles Of Sappurisa-Dhamma In The Administration Of The Sangha Of Pak Phayun District, Phatthalung Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1188-1202.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ควบคู่การพัฒนาวัดและพระภิกษุสงฆ์ พร้อมส่งเสริมการทำงานเป็นระบบ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการทุกระดับ เพื่อความเข้มแข็งและยั่งยืนขององค์กรสงฆ์

2. หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วย “คุณสมบัติของคนดี” อันได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล หลักธรรมนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมพื้นฐานของผู้นำและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ถูกต้องเป็นธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ของคณะสงฆ์ที่ต้องใช้ปัญญา ความรอบคอบ และความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านพระพุทธศาสนา

3. การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ควรมุ่งประยุกต์ใช้ในทุกมิติของการบริหาร ได้แก่ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การดำเนินงานตามเป้าหมาย การรู้จักตน ใช้ทรัพยากรอย่างพอดี เลือกช่วงเวลาที่เหมาะสม ทำงานร่วมกับชุมชน และรู้จักผู้เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน เพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ สร้างความเข้มแข็งให้คณะสงฆ์ และตอบสนองต่อสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: การส่งเสริม, หลักสัปปุริสธรรม 7, การบริหารงาน, คณะสงฆ์

Abstract

The study aimed (1) to study concepts related to the administration of the Sangha in Pak Phayun District, Phatthalung Province, (2) to examine the Seven Sappurisa-dhammas in Buddhist scriptures, and (3) to promote the application of the Seven Sappurisa Dhammas (virtues of a gentleman) the administration of the Sangha in Pak Phayun District, Phatthalung Province. The study employed a qualitative research approach, using in-depth interviews as the primary method of data collection.

Findings were as follows:

1. The concept of monastic administration in Pak Phayun District, Phatthalung Province emphasizes adherence to the ecclesiastical administrative structure and the leadership role in ensuring compliance with the Buddhist disciplinary code. It also focuses on the development of temples and monks,

alongside promoting systematic management, effective internal communication, and participatory involvement of ecclesiastical administrators at all levels. These approaches aim to strengthen the monastic organization and ensure its sustainable development.

2. The Seven Sappurisa-dhamma are Buddhist principles concerning the "qualities of a virtuous person," namely: knowing causes, knowing the consequence, knowing oneself, knowing how to be temperate, knowing proper time, knowing society, and knowing individuals. These principles serve as guidelines for developing the fundamental ethical qualities of leaders and administrators, enabling sound, just, and beneficial decision-making. This aligns with the responsibilities of the Sangha, which require wisdom, prudence, and accountability in the administration of Buddhist affairs.

3. The promotion of the Seven Virtues of a Good Person (Sappurisadhamma 7) in the administration of the Sangha in Pak Phayun District, Phatthalung Province should be applied across all dimensions of management. This includes rational decision-making, goal-oriented operations, self-awareness, appropriate resource utilization, timely action, effective collaboration with the community, and comprehensive stakeholder recognition. Such an approach enhances administrative efficiency, strengthens the monastic organization, and enables it to respond effectively to societal needs.

Keywords: Promotion, Sappuri-sadhamma VII, Administration, Sangha Administration

บทนำ

การบริหารงานคณะสงฆ์ในสังคมไทยร่วมสมัยเผชิญความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว โดยงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนาชี้ว่าการบริหารคณะสงฆ์เป็นกลไกสำคัญต่อความมั่นคงของพระศาสนา เนื่องจากวัดเป็นศูนย์กลางการอบรมศีลธรรมและวิถีชีวิตของประชาชนมาอย่างยาวนาน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺ

โต), 2557) อย่างไรก็ตาม การศึกษาหลายชิ้นพบว่าการบริหารงานคณะสงฆ์ยังประสบปัญหาด้านความโปร่งใส การกำหนดนโยบาย และการมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดช่องว่างระหว่างหลักธรรมกับการปฏิบัติจริง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2564) หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วยการรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้บุคคล และรู้ชุมชน จึงเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทสังคม (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง แม้มีโครงสร้างการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่ยังพบข้อจำกัดด้านบุคลากร ทรัพยากร และการสื่อสารภายในองค์กร จึงสะท้อนความจำเป็นในการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์ให้เข้มแข็ง โปร่งใส และสอดคล้องกับสังคมร่วมสมัยอย่างยั่งยืน

หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งประกอบด้วย อัตถัญญู ธัมมัญญู อัตตัญญู มัตตัญญู กาลัญญู ปริสัญญู และปุคคลัญญู (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ถือเป็นหลักธรรมสำคัญในการกำกับพฤติกรรมและแนวคิดของ “สัตบุรุษผู้ควรแก่การเคารพ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ทำหน้าที่บริหารคณะสงฆ์ หลักธรรมดังกล่าวมีลักษณะเป็น “ธรรมเชิงกระบวนการ” ที่มุ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการรู้จักประโยชน์ รู้จักเหตุผล รู้จักประมาณ รู้จักกาลเทศะ และรู้จักหมู่คณะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรอบคอบและมีวิจารณญาณ หากหลักธรรมชุดนี้ถูกละเลยหรือถูกใช้ไม่ครบถ้วน การบริหารย่อมเสี่ยงต่อความผิดพลาด ความลำเอียง การบริหารแบบตอบสนองเฉพาะหน้า และการสูญเสียพลังงานร่วมของหมู่คณะ

ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล วัดในอำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุงจำเป็นต้องบริหารงานคณะสงฆ์กับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นสถาบันทางพระพุทธศาสนา การรู้จักกาลเวลาและรู้จักตนจึงเป็นหัวใจสำคัญของการปรับตัว พระสงฆ์จำเป็นต้องตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้นำชุมชน พร้อมทั้งเข้าใจโครงสร้างสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สังคมมีความคาดหวังในด้านการบริหารงานคณะสงฆ์สูงขึ้น และมีความหลากหลายทางความคิดมากขึ้น หลักสัปปุริสธรรม 7 จึงไม่ใช่เพียงหลักธรรมสำหรับการพัฒนาตนเองของพระสงฆ์เท่านั้น แต่เป็นกรอบความคิดสำหรับการยกระดับองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเชิงพระพุทธศาสนา เพื่อให้การทำงานของคณะสงฆ์

สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย ไม่หยุดนิ่ง และสามารถเป็นหลักแห่งสันติสุขแก่ประชาชนได้ดังเดิม

ด้วยความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำเรื่อง “การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง” เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกรอบในการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างเป็นระบบ มีคุณธรรม ความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพสังคมร่วมสมัย อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริหารจัดการวัดและองค์กรคณะสงฆ์ในพื้นที่อย่างยั่งยืน และส่งผลเชิงบวกต่อการฟื้นฟูและเสริมสร้างศรัทธาของประชาชนที่มีต่อสถาบันพระพุทธศาสนาในระยะยาว ทำให้วัดสามารถกลับมาทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของชุมชน เป็นแหล่งบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนให้เกิดความสงบสุข ความสามัคคี และความมั่นคงทางสังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง
2. เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา
3. เพื่อส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง

การทบทวนวรรณกรรม

1. สัปปุริสธรรม ได้มีคำวินิจฉัยไว้ว่า ธรรมใดเป็นของสัตบุรุษ ธรรมนั้นชื่อว่า เป็นธรรมของ พระอริยเจ้า คำว่า “อริยะ” หรือคำว่า “สัตบุรุษ” ได้แก่ อริยธรรมหรือสัปปุริสธรรม ต้องอยู่ในที่เดียวกันเสมอกันมีส่วนเสมอกันมีความเป็นอันเดียวกัน โดยหลักสัปปุริสธรรมนี้ ปรากฏในพระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปฐมปัณณาสก์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. สัปปุริสธรรม 7 คือ หลักธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของสัตบุรุษ ที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม ประกอบด้วยิ 1) รู้เหตุ (ธัมมัญญุตา), 2) รู้ผล (อัตถัญญุตา), 3) รู้ตน (อัตตัญญุตา), 4) รู้ประมาณ (มัตตัญญุตา), 5) รู้กาล (กาลัญญุตา), 6) รู้ชุมชน (ปริสัญญุตา),

7) รู้บุคคล (ปุคคลัญญุตา) ผู้ที่ปฏิบัติได้ครบ ย่อมเป็นคนดี มีปัญญา และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2551)

3. การบริหาร คือ การทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น โดยมีหน้าที่สำคัญตามหลัก POSDC ได้แก่ P การวางแผน, O การจัดองค์กร, S การบริหารบุคลากร, D การอำนวยการ และ C การควบคุม หลักการนี้ช่วยให้ผู้บริหารดำเนินงานอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Luther Gulick, & Lyndall Urwick, 1937)

4. การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ” (พระสมุห์ดิเรก อติเรกสุโภ (งามกาละ), 2560) พบว่า การดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมในหลายมิติ ทั้งด้านพระศาสนา การศึกษา และชุมชน โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ มุ่งเน้นการสนับสนุนการอบรมและการสอนศีลธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในสถานศึกษา รวมถึงการจัดกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา และวันอาสาฬหบูชา เพื่อปลูกฝังคุณธรรมและพัฒนาจิตใจ, ด้านการส่งเสริมสาธารณประโยชน์ พระสงฆ์ได้กำหนดให้วัดเป็นพื้นที่ปลอดสิ่งเสพติด อบายมุข และการพนัน พร้อมทั้งรณรงค์ให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 เพื่อเสริมสร้างสังคมที่ดีงาม, ด้านการดูแลสาธารณสมบัติ มีการสนับสนุนกิจกรรมทางวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การตักบาตรเทโวโรหณะ และการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัตถุและโบราณวัตถุให้คงอยู่สืบไป, ด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการมอบทุนและอุปกรณ์การศึกษาแก่เยาวชน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติโดยภาพรวม การบริหารงานสาธารณสงเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนถึงบทบาทของพระสังฆาธิการในการเป็นศูนย์กลางของชุมชน และเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

5. การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหารเทศบาล ตำบลป่าไหน่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่” (ทวีศักดิ์ สุขกมล, 2560) พบว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักสัปปุริสธรรมแก่พุทธบริษัทในโอกาสต่าง ๆ เพื่อชี้แนะแนวทางการพัฒนาตนให้เป็นผู้มีคุณธรรม โดยเฉพาะภิกษุผู้ที่สมควรแก่การรับทานและเป็นนาบุญอันประเสริฐของโลก จำเป็นต้องประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ ได้แก่ การรู้เหตุ (ธัมมัญญุตา) การรู้ผล (อัตถัญญุตา) การรู้จักตน (อัตตัญญุตา) การรู้จักประมาณ (มัตตัญญุตา) การรู้จักกาล (กาลัญญุตา) การรู้จักชุมชนหรือสังคม (ปริสัญญุตา) และการรู้จักบุคคล (ปุคคลัญญุตา) บุคคล

ใดที่ยึดถือและปฏิบัติตามหลักธรรมเหล่านี้ ย่อมเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม เหมาะสมทั้งกาย วาจา และใจ เป็นที่เคารพยกย่องของผู้อื่น และได้รับการยกย่องว่าเป็น “สัตบุรุษ” หรือคนดีอย่างแท้จริง อีกทั้งยังสามารถสร้างประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยรวมได้อย่างยั่งยืน

6. การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการส่งเสริมการปกครองของพระสังฆาธิการในเขตจังหวัดนนทบุรี” (พระศตวรรษ กิตฺติปาโล, 2562) พบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรีมีการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนถึงการบริหารงานที่ยึดหลักคุณธรรมและความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักปุคคลปโรปรัญญุตา หรือการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเข้าใจและปฏิบัติต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ หลักธัมมัญญุตาและอัตถัญญุตา ซึ่งเน้นการรู้เหตุและรู้ผลในการดำเนินงาน ส่วนหลักอัตตัญญุตา หรือการรู้จักตน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังคงอยู่ในระดับมากก็ตาม

7. การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการวัดนิคมประทีป อำเภอเมือง จังหวัดตรัง” (พระณัฐพล ณฏฐพโล (มูลทอง), 2566) พบว่า การบริหารวัดนิคมประทีป อำเภอเมือง จังหวัดตรัง เป็นการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารมาจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ขณะเดียวกันได้ยึดหลักสัปปุริสธรรมเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงาน โดยเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความสามัคคีในองค์กร ทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และเกิดความสุขร่วมกันในการปฏิบัติงาน

8. การวิจัยเรื่อง “ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการตามหลักสุปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7” (พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม (เฮียงเหี่ย), 2566) พบว่า การบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ในสภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เมื่อจัดลำดับความต้องการเร่งด่วน พบว่า ด้านการบริหารบุคคลมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ และการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า หลักสัปปุริสธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ โดยเป็นแนวทางที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้มีความเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติจริง การนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกิดความเป็นระเบียบ ความสามัคคี และความร่วมมือภายใน

องค์กร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้แก่พระสงฆ์และบุคลากร ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างสงบและเอื้อต่อการพัฒนา นำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาข้อมูลจากทั้งเอกสารและภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และน่าเชื่อถือ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการ 5 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ คัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 ซึ่งถือเป็นแหล่งข้อมูลหลักทางพระพุทธศาสนา

2. การศึกษาเอกสารจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความน่าเชื่อถือ

3. การศึกษาภาคสนาม (Field Study) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นพระสังฆาธิการระดับปกครอง รวมถึงตัวแทนพนักงานของรัฐ และตัวแทนประชาชน ในเขตการปกครองคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง รวมจำนวนทั้งสิ้น 20 รูป/คน เพื่อสะท้อนปัญหา แนวคิด และแนวทางการส่งเสริมการใช้หลักธรรมในการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างเป็นรูปธรรม

4. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง ได้แก่ เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายกลุ่ม และการวิเคราะห์เชิงแนวคิด เพื่อยืนยันความสอดคล้องและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ ตีความ และสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นการศึกษา ควบคู่กับการสรุปเชิงอุปนัย (Inductive Interpretation) เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง การบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ดำเนินการภายใต้กรอบพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยมีโครงสร้างการปกครองที่ชัดเจน ครอบคลุมวัดจำนวน 26 วัด และพระภิกษุสามเณร 112 รูป ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าคณะผู้ปกครองในแต่ละระดับ การบริหารมุ่งเน้นการจัดการเชิงระบบ การเสริมสร้างเอกภาพ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งนี้ ได้นำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการบริหาร ได้แก่ การรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้บุคคล และรู้ชุมชน เพื่อส่งเสริมให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความร่วมมือระหว่างคณะสงฆ์กับชุมชน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากรและชุมชน กระบวนการบริหารงานที่เป็นระบบ และผลลัพธ์ที่มุ่งสู่ความโปร่งใส ความคุ้มค่า และความเชื่อมั่นของประชาชน อันนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์อย่างยั่งยืน

2. หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณธรรมและความประพฤติที่เหมาะสม สามารถประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับชีวิตประจำวันและระดับองค์กร โดยเฉพาะในการบริหารงานคณะสงฆ์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมความเป็นระเบียบ ความสามัคคี และความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชน อันนำไปสู่การพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ให้มีความเข้มแข็งมั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว

3. การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์ ของคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง การบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูนยังคงเผชิญข้อจำกัดด้านความโปร่งใส ความเป็นเอกภาพ ความเป็นระบบในการดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ากับกระบวนการบริหารสามารถช่วยส่งเสริมการตัดสินใจที่มีเหตุผล การวางแผนที่เป็นระบบ และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความซ้ำซ้อน ความล่าช้า และเสริมสร้างความร่วมมือภายในคณะสงฆ์และกับชุมชน ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความศรัทธาจาก

ประชาชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการบริหารงานคณะสงฆ์ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 พบว่า การบริหารงานคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้ด้านการบริหาร ความสามารถเฉพาะบุคคล ประสบการณ์ และภาวะผู้นำ ควบคู่กับการยึดหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานสำคัญ ทั้งนี้ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการหลักธรรมเข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เสนอหลัก POSDC ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม อันเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสมุห์ดิเรก อติเรกสุโภ (งามกาละ) ที่ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการจัดการอย่างเป็นระบบและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะขององค์กรสงฆ์ที่มีโครงสร้างแบบลำดับชั้นและต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องผสานทั้งหลักการบริหารและหลักธรรมเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

การบริหารงานของคณะสงฆ์ในพื้นที่อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง พบว่าเป็นการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการเชิงระบบอย่างชัดเจน โดยครอบคลุมทั้งการดำเนินศาสนกิจและการบริหารองค์กร ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดโครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากร การพัฒนาบุคลากร และการประสานความร่วมมือระหว่างวัดและชุมชน ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ที่เน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตามกระบวนการ POSDC อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม (เฮียงเหี่ย) ที่พบว่าการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 มีความจำเป็นในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าองค์กรคณะสงฆ์เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อน

ด้วยบุคลากรเป็นหลัก การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการและบุคลากรในวัดจึงมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานโดยรวม

หลักสัปปุริสธรรม 7 อันประกอบด้วย ธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา อัตตัญญุตา มัตตัญญุตา กาลัญญุตา ปริสัญญุตา และปุคคลัญญุตา พบว่าเป็นกรอบแนวคิดเชิงพุทธที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานคณะสงฆ์ในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านการตัดสินใจ การวางแผน และการบริหารทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในพระไตรปิฎกที่มุ่งเน้นให้บุคคลมีความรอบรู้และใช้ปัญญาในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณัฐพล ณฏฐพโล (มูลทอง) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการวัดช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เกิดความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมทั้งมิติของปัญญา จริยธรรม และความสัมพันธ์ทางสังคม จึงสามารถนำมาปรับใช้กับการบริหารองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าการนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาใช้ในการบริหารงานคณะสงฆ์มีส่วนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร โดยช่วยส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีความตระหนักรู้ในบทบาทหน้าที่ของตน มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศตวรรษ กิตฺติปาโล ที่พบว่าการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการรู้บุคคลและการเข้าใจความแตกต่างของบุคคลในองค์กร ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าการบริหารงานคณะสงฆ์จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทของบุคคลและชุมชนเป็นสำคัญ เพื่อให้สามารถสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความศรัทธาจากสังคมได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรคณะสงฆ์สามารถดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างมั่นคงในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง โดยอาศัยหลักสัปปุริสธรรม 7 สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เชิงบูรณาการได้ว่า “รูปแบบการบริหารงานคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการ (Buddhist Integrative Sangha Administration Model)” มีลักษณะเด่นเป็นการผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการ

บริหารจัดการสมัยใหม่ โดยมีสาระสำคัญดังแผนภาพ รูปแบบการบริหารงานคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการ (Buddhist Integrative Sangha Administration Model) ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารงานคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการ

1. มิติด้านหลักการ (Principle-Based Dimension) หลักสัปปุริสธรรม 7 ทำหน้าที่เป็นกรอบคุณธรรมเชิงบริหาร (Moral Governance Framework) ที่ช่วยกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจของผู้นำคณะสงฆ์ โดย ธัมมัญญุตา และอัตถัญญุตา ส่งเสริมการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมุ่งผลสัมฤทธิ์, อัตตัญญุตา และมัตตัญญุตา ควบคุมการใช้ทรัพยากรและศักยภาพตนให้เหมาะสม และกาลัญญุตา ปริสัญญุตา และปุคคลัญญุตา สนับสนุนการบริหารเชิงบริบทและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. มิติด้านกระบวนการ (Process Dimension) การบริหารงานคณะสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารทรัพยากร การสื่อสาร และการประเมินผล โดยมีหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกลไกกำกับให้กระบวนการดังกล่าวมีความเหมาะสม โปร่งใส และตรวจสอบได้

3. มิติด้านการมีส่วนร่วม (Participatory Dimension) การบริหารงานคณะสงฆ์มิได้จำกัดเฉพาะภายในองค์กรสงฆ์เท่านั้น แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนและประชาชน โดยหลักปริสัญญุตาและปุคคลัญญุตาช่วยสร้างความเข้าใจในบริบทสังคม ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากภาคประชาชน

4. มิติด้านผลลัพธ์ (Outcome Dimension) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 อย่างเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลลัพธ์สำคัญ ได้แก่ความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กร, ความสามัคคีและเอกภาพภายในคณะสงฆ์, การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพอประมาณ, ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน และความศรัทธาและความเชื่อมั่นของประชาชน

5. มิติด้านความยั่งยืน (Sustainability Dimension) องค์ความรู้ใหม่นี้ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานคณะสงฆ์ที่ยั่งยืนต้องตั้งอยู่บนฐานของ “คุณธรรมควบคู่ระบบ” (Ethics-System Integration) กล่าวคือ การมีทั้งหลักธรรมเป็นแกนกลาง และระบบบริหารเป็นเครื่องมือสนับสนุน จะทำให้คณะสงฆ์สามารถดำรงบทบาทเป็นศูนย์กลางทางจิตใจและการพัฒนาชุมชนได้อย่างมั่นคงในระยะยาว

การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาบูรณาการกับการบริหารงานคณะสงฆ์ ก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารที่เน้น “เหตุผล คุณธรรม ระบบ และการมีส่วนร่วม” ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานแบบเดิม และยกระดับการบริหารคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนในบริบทสังคมร่วมสมัยได้อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอปากพะยูน จังหวัดพัทลุง” พบว่า การบริหารงานคณะสงฆ์ในปัจจุบันจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยต้องคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและคุณธรรมในการดำเนินงานควบคู่กันไป ทั้งนี้ หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ข้อค้นพบและนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน ดังนี้ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมคุณธรรมในการบริหารคณะสงฆ์ ควรมีกฎระเบียบหรือแนวทางเชิงนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดหรือคณะสงฆ์จังหวัดเพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานวัด เช่น การวางมาตรฐานด้านศีลธรรม การตัดสินใจอย่างมีคุณธรรม และความโปร่งใสในการจัดการทรัพยากร1.2

ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม การจัดอบรมและเวิร์กช็อปให้พระภิกษุและเจ้าหน้าที่วัด จัดกิจกรรมอบรมหรือเวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการเพื่อให้พระภิกษุและเจ้าหน้าที่วัดเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารงานประจำวัน เช่น การวางแผนกิจกรรม การจัดการทรัพยากร และการแก้ไขปัญหาภายในวัด **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ การพัฒนาวัด และการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ยังจำกัดอยู่ในพื้นที่อำเภอปากพะยูน จึงควรมีการวิจัยต่อยอดในมิติที่หลากหลายมากขึ้น ได้แก่ การประยุกต์ใช้ในบริบทดิจิทัล การศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมของชุมชน และการพัฒนารูปแบบการอบรมเพื่อเสริมสร้างหลักสัปปุริสธรรม 7 ทั้งนี้เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนาการบริหารงานคณะสงฆ์ในบริบทสังคมร่วมสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2557). *พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2564). *รายงานสถานการณ์พระพุทธศาสนาในประเทศไทย พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอส. อาร์. พริ้นดิ้ง แมส โปรดักส์.

พระสมุห์ดิเรก อติเรกสุโภ (งามกาละ). (2560). การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทวีศักดิ์ สุขกมล. (2560). การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหารเทศบาล ตำบลป่าไหน่ อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระศตวรรษ กิตฺติปาโล. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการส่งเสริมการปกครองของพระสังฆาธิการในเขตจังหวัดนนทบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระณัฐพล ณฏฺฐพโล (มูลทอง). (2566) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการวัดนิคมประทีป อำเภอเมือง จังหวัดตรัง. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม (เฮียงเหี่ย). (2566). ความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการตามหลักสุปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 2(3), 28.

Luther Gulick, & Lyndall Urwick. (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.

การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค*

THE CREATION OF PERFORMING ARTS FOR COMMUNITY SOLIDARITY IN BANGKHAE DISTRICT

พิชญ์พชร เดชาศิรินรนนท์[1] และ อนุกูล โรจนสุขสมบูรณ์[2]

Phitpachara Dechasirinoranon[1] and Anukul Rojanasuksomboon[2]

[1-2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

[1-2]Chulalongkorn University, Thailand

Corresponding Author's Email: niceperzniceperz12@gmail.com

วันที่รับบทความ : 19 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 19 February 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเก็บข้อมูลกับสมาชิกในชุมชนที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วย เยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงอายุ จำนวน 10-15 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อมูลเชิงปริมาณ:วิเคราะห์ด้วย สถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ข้อมูลเชิงคุณภาพ:ใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์ประเด็น แนวโน้ม และสรุปผล

ผลการวิจัยพบว่า

1) กระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรม (สร้างความสัมพันธ์–ออกแบบ–ฝึกซ้อม–สะท้อนผล)ทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมจริง และสะท้อนปัญหาชุมชนได้

2) การฝึกซ้อม 10 ครั้งทำให้ผู้เข้าร่วมพัฒนาทักษะการแสดง การทำงานเป็นทีม และเข้าใจบทบาทตนเองมากขึ้น

Citation:

* พิชญ์พชร เดชาศิรินรนนท์ และ อนุกูล โรจนสุขสมบูรณ์. (2569). การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1203-1218.

Phitpachara Dechasirinoranon and Anukul Rojanasuksomboon. (2026). The Creation Of Performing Arts For Community Solidarity In Bangkhae District. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1203-1218.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

3) ผู้เข้าร่วมมีการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมมีความมั่นใจมากขึ้น ทำงานเป็นทีมดีขึ้น ยอมรับความคิดเห็นผู้อื่น และเคารพกติกา

4) ความสามัคคีของกลุ่มอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย 4.48) บรรยากาศในกลุ่มเป็นมิตร อบอุ่น สูงที่สุด

5) ในระดับชุมชน เกิดความสัมพันธ์ข้ามวัย มีการสื่อสารมากขึ้น รู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของชุมชน, การสร้างสรรค์นาฏกรรม, ความสามัคคีในชุมชน, เขตพื้นที่บางแค, อัตลักษณ์ท้องถิ่น

Abstract

This research article aims to create a performing arts production to promote unity within the community. Data were collected from 10–15 voluntary participants from the community, including youth, working-age adults, and the elderly. Quantitative data were analyzed using statistical methods with a software package, with the level of significance set at 0.05. Qualitative data were analyzed using content analysis, involving data categorization, issue and trend analysis, and conclusion drawing.

The research findings revealed that:

1. The creative process of the performance (relationship-building, design, rehearsal, and reflection) enabled genuine participation among members and effectively reflected community issues.

2. Ten rehearsal sessions helped participants improve their performance skills, teamwork, and understanding of their roles.

3. Participants demonstrated behavioral changes, including increased confidence, improved teamwork, greater acceptance of others' opinions, and respect for rules.

4. Group cohesion was at a high level (mean = 4.48), with the group atmosphere rated highest in terms of friendliness and warmth.

5. At the community level, intergenerational relationships were strengthened, communication increased, and a shared sense of community ownership was developed.

Keywords: Community participation, Performing arts creation, Community unity, Bang Khae area, Local identity

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมไทยได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทยในอดีต กำลังเผชิญกับปัญหาความห่างเหินทางสังคม การลดลงของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน และการลดทอนของอัตลักษณ์ท้องถิ่น อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตในสังคมสมัยใหม่ (Putnam & Garrett, 2023) ความเป็นปัจเจกนิยมและการบริโภคสื่อเชิงพาณิชย์ได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ส่งผลให้กิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชน เช่น งานประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน หรือการละเล่นในชุมชนลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด (UNESCO, 2021)

นาฏกรรมจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างพื้นที่ให้ผู้คนกลับมามีส่วนร่วมทางสังคมมากยิ่งขึ้น โดยคำว่า “นาฏกรรม” มาจากคำว่า “นาฏยะ” ในภาษาสันสกฤต ซึ่งหมายถึง การแสดงหรือการร่ายรำ รวมกับคำว่า “กรรม” ที่หมายถึง การกระทำ ดังนั้น นาฏกรรมจึงหมายถึงการแสดงออกทางศิลปะผ่านท่าทาง การเคลื่อนไหว และดนตรี เพื่อถ่ายทอดเรื่องราว ความรู้สึก และอารมณ์ให้ผู้ชมเกิดความเข้าใจและความซาบซึ้ง (จิราพร กาญจนกิจ, 2563) นอกจากนี้ นาฏกรรมยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารทางสังคมและวัฒนธรรม เนื่องจากสามารถสะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ และคุณค่าทางสังคมของผู้คนในแต่ละยุคสมัยได้อย่างชัดเจน (ธัญญารัตน์ พูลเพิ่ม, 2567)

การนำนาฏกรรมมาประยุกต์ใช้ในบริบทของชุมชนจึงไม่เพียงแต่เป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความร่วมมือ และความเข้าใจระหว่างสมาชิกในสังคม โดยเฉพาะการใช้กระบวนการศิลปะการแสดงหรือกระบวนการละครชุมชน ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์กิจกรรม

ร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมและความเข้มแข็งของชุมชน (ชุติมา สุวรรณศรี, 2566; พัชรี วงศ์คำ, 2566)

ในปัจจุบัน กรุงเทพมหานครได้มีการสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและนันทนาการผ่านการจัดตั้งศูนย์นันทนาการในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยศูนย์นันทนาการอยู่ภายใต้การดำเนินงานของสำนักวัฒนธรรม กีฬา และการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น กีฬา ดนตรี นาฏศิลป์ ศิลปะ และการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน (กรุงเทพมหานคร, 2566)

ศูนย์นันทนาการบางแค (เรืองสอน) เป็นหนึ่งในศูนย์นันทนาการของกรุงเทพมหานครที่มีบทบาทในการเป็นพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป โดยมีการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม กิจกรรมพัฒนาทักษะและความรู้ รวมถึงกิจกรรมพิเศษสำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และเยาวชน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองได้อย่างทั่วถึง (กรุงเทพมหานคร, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงนำไปสู่แนวคิดในการพัฒนาการสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชน โดยใช้สมาชิกที่มาใช้บริการ ณ ศูนย์นันทนาการบางแค (เรืองสอน) เป็นกลุ่มเป้าหมายในการสร้างสรรค์นาฏกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชนผ่านกิจกรรมศิลปะการแสดง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด Theatre of the Oppressed ของ Augusto Boal (1979) ที่เน้นให้ผู้เข้าร่วมมีบทบาทเป็น “ผู้แสดงและผู้ร่วมสร้างความหมาย” โดยผลการวิจัยพบว่าผู้เข้าร่วมได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การออกแบบเนื้อหา การแสดง และการสะท้อนผล ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อกลุ่ม ส่งผลต่อความสามัคคีในชุมชน

ทฤษฎี Experiential Learning Theory ของ David A. Kolb (1984) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากการลงมือปฏิบัติและการสะท้อนประสบการณ์ โดยผลการวิจัยพบว่า การฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่อง 10 ครั้ง ทำให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้ พัฒนา และปรับตัว จนสามารถทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ซึ่งสะท้อนวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างชัดเจน

แนวคิด Participatory Development ของ Robert Chambers (1994) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยผลการวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และเสริมสร้างความร่วมมือภายในกลุ่ม

ทฤษฎี Social Constructivism ของ Lev Vygotsky (1978) ที่มองว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยผลการวิจัยพบว่า การทำกิจกรรมร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการช่วยเหลือกัน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในกลุ่ม

แนวคิดด้าน ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Theory) ของ E. Paul Torrance (1974) เนื่องจากกระบวนการนาฏกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้คิด ออกแบบ และแสดงออกอย่างอิสระ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ควบคู่กับการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิด Intergenerational Learning ของ Peter Jarvis (2006) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรวมกลุ่มคนต่างช่วงวัยช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างวัย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามัคคีในชุมชน

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการวิจัยจะสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ แต่ก็พบความแตกต่างบางประการ เช่น ความราบรื่นในการทำงานร่วมกันที่ยังมีข้อจำกัดจากความแตกต่างของผู้เข้าร่วม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าในทางปฏิบัติ การนำทฤษฎีไปใช้จริงจำเป็นต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน

ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี อย่างชัดเจน โดยเฉพาะแนวคิดด้านการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งล้วนสนับสนุนว่ากระบวนการนาฏกรรมสามารถเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสามัคคีในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกในชุมชนเขตพื้นที่ที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งประกอบด้วยบุคคลหลากหลายช่วงวัย ทั้งเยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงอายุ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชน จำนวนประมาณ 10–15 คน โดยพิจารณาจากความพร้อมและความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- แบบสังเกตพฤติกรรม เพื่อบันทึกพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วม
- แบบสะท้อนผลกิจกรรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกหลังเข้าร่วมกิจกรรมการบันทึกภาพนิ่งและวิดีโอ เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล
- แบบบันทึกภาคสนามของผู้วิจัย เพื่อจดบันทึกเหตุการณ์และข้อสังเกตระหว่างการ
- การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
- ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนและวางแผนการดำเนินกิจกรรม
- คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ดำเนินกิจกรรมการสร้างสรรค์นาฏกรรม โดยมีขั้นตอน ได้แก่
- การสร้างความสัมพันธ์ (Ice Breaking)
- การออกแบบการแสดงร่วมกัน
- การฝึกซ้อมการแสดง (ประมาณ 10 ครั้ง)
- การนำเสนอผลงาน
- เก็บข้อมูลระหว่างดำเนินกิจกรรมด้วยการสังเกตและบันทึก
- สัมภาษณ์และให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม
- รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

- การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล แยกประเด็นสำคัญ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรมร่วมกับชุมชน และผลที่เกิดขึ้นต่อการเสริมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูลในบทนี้อาศัยข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) ได้แก่ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม แบบสะท้อนผลกิจกรรม บันทึกภาคสนาม วิดีโอ และภาพถ่ายประกอบการแสดง โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) อย่างเป็นระบบ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วยสมาชิกในชุมชนที่สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างสรรค์นาฏกรรม จำนวนประมาณ 10–15 คน มีทั้งเพศชายและเพศหญิง ครอบคลุมช่วงวัยตั้งแต่วัยรุ่น วัยทำงาน จนถึงผู้สูงอายุ สะท้อนถึงความหลากหลายทางอายุ ประสบการณ์ชีวิต และบทบาททางสังคมในชุมชนบางแค ผู้ให้ข้อมูลรองประกอบด้วยประชาชนทั่วไปในชุมชน และผู้ชมการแสดงละคร ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความคุ้นเคยกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความสอดคล้องกับบริบทจริงของชุมชน

2. ผลการวิเคราะห์กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กระบวนการดำเนินงานตามแนวคิด PAR ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมมีบทบาทเป็นทั้งผู้ร่วม

วิจัยและผู้สร้างสรรค์ผลงานนาฏกรรม โดยสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การออกแบบบทละคร การฝึกซ้อม ไปจนถึงการแสดงจริง ผู้เข้าร่วมสะท้อนว่าการได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของผลงาน (Sense of Ownership) และความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบร่วมและความผูกพันต่อชุมชนมากยิ่งขึ้น

2.2 การเรียนรู้ร่วมกันและการสะท้อนประสบการณ์ชีวิต กระบวนการละครเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิต ปัญหา และความรู้สึกที่เกิดขึ้นจริงในชุมชน ผ่านการสร้างตัวละครและโครงเรื่องร่วมกัน โดยเฉพาะการใช้แรงบันดาลใจจากเรื่อง “มะเมียะ” ซึ่งมีประเด็นเกี่ยวกับความรัก ความแตกต่าง และความเข้าใจ ทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถเชื่อมโยงเรื่องราวในละครเข้ากับชีวิตจริงของตนเอง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้เชิงสะท้อน (Reflective Learning) ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

2.3 การสื่อสารและความสัมพันธ์ทางสังคม จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ พบว่าการทำกิจกรรมละครร่วมกันช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและบทบาททางสังคม สมาชิกในชุมชนมีการสื่อสารกันมากขึ้น เกิดการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสามารถทำงานร่วมกันภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในชุมชนมีความแน่นแฟ้นและเอื้ออาทรมากขึ้น

3. ผลที่เกิดขึ้นต่อความสามัคคีในชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อชุมชนส่งผลเชิงบวกต่อความสามัคคีในชุมชนบางแค โดยสามารถจำแนกผลลัพธ์ได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมร่วมกัน

3.2 ด้านการยอมรับความแตกต่าง สมาชิกสามารถเปิดใจและยอมรับความคิดเห็น ความเชื่อ และวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการสร้างพื้นที่สาธารณะทางสังคม ละครทำหน้าที่เป็นพื้นที่กลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

4. ผลสะท้อนจากผู้ชมการแสดง ผู้ชมการแสดงส่วนใหญ่สะท้อนว่า ละครสามารถถ่ายทอดประเด็นทางสังคมและคุณค่าของความสามัคคีได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย การแสดง

ช่วยกระตุ้นให้ผู้ชมเกิดการตระหนักรู้ถึงบทบาทของตนเองในการอยู่ร่วมกันในชุมชน และส่งเสริมความสนใจในการมีส่วนร่วมกิจกรรมชุมชนในอนาคต

บทนี้เป็นการสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเสนอแนะแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สรุปผลการวิจัย การวิจัยเรื่อง การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรมโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) และเพื่อศึกษาผลที่เกิดขึ้นต่อการเสริมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการนาฏกรรมแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในบริบทพื้นที่บางแค

สมาชิกในชุมชนที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัยมีบทบาทเป็นทั้งผู้ร่วมคิด ผู้ร่วมปฏิบัติ และผู้ร่วมสะท้อนผล ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจกรรม (Sense of Ownership) และความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดจากความร่วมมือของชุมชน กระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ถ่ายทอดประสบการณ์ชีวิต ความรู้สึก ความเชื่อ และอัตลักษณ์ของตนเองผ่านศิลปะการละคร ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับความแตกต่างในชุมชน ในระดับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมนาฏกรรมช่วยส่งเสริมการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ลดช่องว่างระหว่างวัยและบทบาททางสังคม และก่อให้เกิดพื้นที่สาธารณะทางวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน ผู้เข้าร่วมและผู้ชมการแสดงเกิดความตระหนักถึงคุณค่าของความสามัคคี ความเอื้ออาทร และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ อันนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว

คนในชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนาฏกรรมใน 4 ระดับสำคัญ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมเชิงความคิด (Participation in Idea Formation) สมาชิกมีส่วนร่วมในการเสนอประเด็นปัญหา เลือกหัวข้อ และกำหนดทิศทางเนื้อหาการแสดง

2. การมีส่วนร่วมเชิงปฏิบัติ (Participation in Action) สมาชิกเข้าร่วมฝึกซ้อม แสดงละคร จัดเตรียมฉาก เครื่องแต่งกาย และประสานงานกิจกรรม

3. การมีส่วนร่วมเชิงสะท้อนผล (Participation in Reflection) สมาชิกแสดงความคิดเห็นหลังการแสดง วิเคราะห์สิ่งที่เรียนรู้ และเสนอแนะแนวทางพัฒนา

4. การมีส่วนร่วมเชิงความต่อเนื่อง (Sustained Participation) หลังจบโครงการสมาชิกบางส่วนมีความประสงค์จัดกิจกรรมต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงความยั่งยืนของกระบวนการกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมมิใช่เพียงการเข้าร่วมกิจกรรม แต่เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพัน และความรับผิดชอบต่อชุมชนนาฏกรรมในฐานะเครื่องมือนันทนาการ

นาฏกรรมทำหน้าที่เป็นกิจกรรมนันทนาการที่มีคุณค่าใน 4 มิติ

1. มิติทางร่างกาย – การเคลื่อนไหวช่วยส่งเสริมสุขภาพ
2. มิติทางอารมณ์ – ช่วยผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด
3. มิติทางสังคม – ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
4. มิติทางปัญญา – กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

ต่างจากนันทนาการทั่วไปตรงที่ นาฏกรรมมี “เนื้อหาเชิงสังคม” ที่สะท้อนบริบทชุมชนนาฏกรรมในฐานะเครื่องมือแก้ไขปัญหา

จากการวิเคราะห์พบว่า นาฏกรรมช่วยแก้ไขปัญหาชุมชนในประเด็นต่อไปนี้

1. ลดความห่างเหินระหว่างวัย กิจกรรมละครเปิดพื้นที่ให้เยาวชนและผู้สูงอายุทำงานร่วมกัน

2. แก้ปัญหาการสื่อสาร กระบวนการเล่าเรื่องและสะท้อนผลช่วยสร้างการรับฟังอย่างลึกซึ้ง

3. สร้างความเข้าใจความแตกต่าง บทละครสะท้อนประเด็นความหลากหลาย ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

4. เสริมสร้างทุนทางสังคม เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ใหม่ และเพิ่มความไว้วางใจในชุมชนนาฏกรรมจึงทำหน้าที่เป็น “พื้นที่ปลอดภัย” สำหรับการพูดคุยปัญหา โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งโดยตรง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน พบว่ากระบวนการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์ การ

ออกแบบการแสดง การฝึกซ้อม และการสะท้อนผล สามารถส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกันในกลุ่มได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิด Theatre of the Oppressed ของ Augusto Boal (1979) ซึ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมมีบทบาทเป็นทั้ง “ผู้แสดง” และ “ผู้สร้างความหมาย” (Spect-actor) โดยกระบวนการละครถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสะท้อนปัญหา สร้างการมีส่วนร่วม และพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับทฤษฎี Experiential Learning Theory ของ David A. Kolb (1984) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากวงจรประสบการณ์ ได้แก่ การมีประสบการณ์ตรง (Concrete Experience) การสะท้อนประสบการณ์ (Reflective Observation) การสร้างแนวคิด (Abstract Conceptualization) และการทดลองปฏิบัติ (Active Experimentation) โดยในงานวิจัยนี้ ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงในกระบวนการนาฏกรรม ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการแก้ปัญหาร่วมกัน

ในด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิด Participatory Development ของ Robert Chambers (1994) ซึ่งเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการพัฒนา โดยเปิดโอกาสให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผน และดำเนินกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้เข้าร่วมได้ร่วมกันออกแบบและพัฒนาการแสดง ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Ownership) และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ขณะเดียวกัน ผลการวิจัยยังเชื่อมโยงกับทฤษฎี Social Constructivism ของ Lev Vygotsky (1978) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทำงานร่วมกัน ซึ่งการสร้างสรรค์นาฏกรรมในครั้งนี้เปิดพื้นที่ให้ผู้เข้าร่วมได้สื่อสาร แลกเปลี่ยน และสร้างความรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางสังคมและความเข้าใจในบริบทของชุมชน

ในด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ E. Paul Torrance (1974) เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Theory) ที่เน้นความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย (Fluency) การคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และการคิดริเริ่ม (Originality) โดย

กระบวนการนาฏกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกทางความคิดและสร้างสรรค์ผลงานร่วมกันอย่างอิสระ

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยในอดีต พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านศิลปะการแสดงหรือผลลัพธ์ของการแสดงเป็นหลัก ในขณะที่งานวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญกับ “กระบวนการมีส่วนร่วม” มากกว่าผลลัพธ์ของผลงาน ซึ่งสะท้อนแนวคิดของ Process-based Learning ที่เน้นคุณค่าของกระบวนการเรียนรู้มากกว่าผลสำเร็จสุดท้าย

นอกจากนี้ งานวิจัยครั้งนี้ยังมีความแตกต่างจากงานวิจัยบางส่วนในอดีตในประเด็นของความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากมีการรวมกลุ่มคนต่างช่วงวัย ได้แก่ เยาวชน วัยทำงาน และผู้สูงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Intergenerational Learning ของ Peter Jarvis (2006) ที่เน้นการเรียนรู้ข้ามวัย โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างวัยช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ในสังคมได้ดียิ่งขึ้น

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การสร้างสรรค์นาฏกรรมโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ไม่เพียงแต่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสำคัญหลายประการ เช่น Theatre of the Oppressed, Experiential Learning, Participatory Development และ Social Constructivism เท่านั้น แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการบูรณาการแนวคิดเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความสามัคคีและความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปก่อนเข้าสู่ข้อเสนอแนะงานวิจัยเรื่อง “การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรม และผลที่เกิดขึ้นต่อความสามัคคีของชุมชน โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการนาฏกรรมแบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการสร้างความสัมพันธ์ การออกแบบเนื้อหา การฝึกซ้อม และการสะท้อนผล ช่วยให้สมาชิกในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และสามารถสะท้อนปัญหาในชุมชนผ่านบทละครเรื่อง “บางแคแดนสุขสันต์” ได้อย่างเหมาะสม ในด้านพัฒนาการของผู้เข้าร่วม พบว่า การฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่องจำนวน 10 ครั้ง ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมมีพัฒนาการทั้งด้านการแสดงออก การทำงานเป็นทีม และความเข้าใจในบทบาทของตนเอง โดยในช่วงท้ายของกระบวนการ กลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้เข้าร่วม พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ได้แก่ มีความมั่นใจมากขึ้น มีทักษะการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และเห็นความสำคัญของกติกาส่วนรวม

สำหรับระดับความสามัคคีของกลุ่ม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.48) โดยเฉพาะด้านบรรยากาศของกลุ่มที่มีความเป็นมิตรและอบอุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการนาฏกรรมสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในระดับชุมชน กิจกรรมดังกล่าวช่วยสร้างความสัมพันธ์ข้ามวัย เปิดพื้นที่การสื่อสาร และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสามัคคีในชุมชน

ในส่วนของการอภิปรายผล พบว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วม ที่ชี้ให้เห็นว่าการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีบทบาทในการคิดและลงมือทำร่วมกัน จะช่วยสร้างความผูกพันและความร่วมมือภายในกลุ่ม นอกจากนี้ ยังพบว่าความสามัคคีเกิดจากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ร่วมอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้เกิดขึ้นทันที อีกทั้งปัจจัยด้านบรรยากาศและความรู้สึกที่ดีภายในกลุ่มมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านความแตกต่างของผู้เข้าร่วม เช่น อายุและความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน แต่สามารถแก้ไขได้ด้วยการช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม

งานวิจัยเรื่องการสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรมและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน ศูนย์นันทนาการบางแค (เรืองสอน) การวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยมีสมาชิกศูนย์นันทนาการเข้าร่วมกิจกรรมการสร้างสรรค์นาฏกรรม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสร้างสรรค์นาฏกรรมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทำงานร่วมกัน และเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่ม นอกจากนี้กิจกรรมดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์และการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในชุมชน **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติ** หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน สามารถนำกระบวนการนาฏกรรมแบบมีส่วนร่วมไปประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชน โดยควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในชุมชนมีบทบาทในการออกแบบ วางแผน และ

ตัดสินใจกิจกรรมอย่างแท้จริง รวมถึงให้ความสำคัญกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของพื้นที่ เพื่อให้กิจกรรมที่ดำเนินการเกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมและยั่งยืน **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** การวิจัยในอนาคตควรขยายระยะเวลาการดำเนินกิจกรรมเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความสามัคคีและความสัมพันธ์ในชุมชนในระยะยาว ควรเพิ่มจำนวนและความหลากหลายของกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้นำชุมชน หรือกลุ่มอาชีพต่าง ๆ รวมถึงศึกษาการประยุกต์ใช้นาฏกรรมในชุมชนที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการใช้ศิลปะเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนในเชิงวิชาการต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การสร้างสรรค์นาฏกรรมเพื่อความสามัคคีในชุมชนเขตพื้นที่บางแค ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ และการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างยิ่ง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจแก้ และชี้แนะแนวทางทางวิชาการอย่างใกล้ชิดตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้อง สมบูรณ์ และเป็นไปตามหลักวิชาการ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตร และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพของงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ ผู้นำชุมชน ประชาชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเขตพื้นที่บางแค ทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล การเข้าร่วมกิจกรรม และการมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม อันเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานวิจัยเรื่องนี้สามารถสะท้อนบริบทและความเป็นจริงของชุมชนได้อย่างแท้จริง ขอขอบคุณ หน่วยงาน องค์กร และผู้สนับสนุน ที่เอื้อเฟื้อสถานที่ อุปกรณ์ และทรัพยากรต่างๆ ที่เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมรุ่น และผู้ที่ให้กำลังใจทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนทั้งด้านจิตใจและกำลังใจตลอดระยะเวลาการศึกษา หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการหรือสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชุมชนได้ ผู้วิจัยนับว่าเป็นเกียรติและความภาคภูมิใจอย่างยิ่ง คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับ

นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ส่วนข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ วัฒนกุล. (2564). ศิลปะการแสดงกับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์*, 13(2), 27–45.

จันทร์เพ็ญ ปานทอง. (2565). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 15(1), 89–108.

ชุติมา สุวรรณศรี. (2566). การใช้กระบวนการละครชุมชนในการสร้างความสามัคคีทางสังคม. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(3), 55–74.

ณัฐกานต์ ศรีสวัสดิ์. (2564). ทุนทางสังคมกับการพัฒนาชุมชนเมืองในบริบทสังคมไทย. *วารสารพัฒนาสังคม*, 23(2), 101–120.

ธัญญารัตน์ พูลเพิ่ม. (2567). ศิลปะการละครเพื่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19(1), 33–52.

บุญญาภา อินทร์ทอง. (2565). การเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ในชุมชน. *วารสารครุศาสตร์*, 20(2), 67–85.

พัชรี วงศ์คำ. (2566). การพัฒนาชุมชนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน. *วารสารการบริหารสังคม*, 12(1), 1–18.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2564). *แนวทางการใช้ศิลปะและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.

Bradbury, H. (2022). *The SAGE handbook of action research.* (3rd ed.). London: Sage.

Butterwick, S., & Selman, J. (2021). *Dancing in the dark: Youth, popular culture and participatory action research*. Rotterdam: Sense Publishers.

Hickey, S., & Mohan, G. (2021). *Participation: From tyranny to transformation?.* London: Zed Books.

Kolb, D. A., & Kolb, A. Y. (2022). Experiential learning theory: A dynamic, holistic approach to management learning. *Journal of Management Education*, 46(2), 163–177.

Putnam, R. D., & Garrett, S. R. (2023). Social capital, civic engagement, and community resilience. *Community Development Journal*, 58(1), 1–18.

UNESCO. (2021). *Culture and community resilience*. Paris: UNESCO.

UNDP. (2022). *Human development report 2022: Uncertain times, unsettled lives*. New York, NY: United Nations Development Programme.

Reason, P., & Torbert, W. R. (2021). Action research for transformative learning. *Action Research*, 19(3), 356–372.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHER COMPETENCY DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORK CENTER, MAE SUAI DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

เจริญชัย วงศ์สิริธารา[1] และ วัชระ จตุพร[2]

Jaroenchai Wongsirithara[1] and Watchara Jatuporn[2]

[1-2]วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-2]School of Education, University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: jkka6667@gmail.com

วันที่รับบทความ : 12 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 28 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 30 มีนาคม 2569

Received 12 March 2026; Revised 28 March 2026; Accepted 30 March 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ

Citation:

* เจริญชัย วงศ์สิริธารา และ วัชระ จตุพร. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1219-1240.

Jaroenchai Wongsirithara and Watchara Jatuporn. (2026). Transformational Leadership Of School Administrators Affecting Teacher Competency Development Of The Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1219-1240.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

พัฒนาสมรรถนะครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวน 284 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติการถดถอยพหุคูณ

จากผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) ระดับการพัฒนาสมรรถนะครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครู ได้แก่ การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 0.877 + 0.165\ (X_1) + 0.256\ (X_3) + 0.385\ (X_4)$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.204Z\ X_1 + 0.283Z\ X_3 + 0.444Z\ X_4$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การพัฒนาสมรรถนะครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research article aimed to 1) to examine the level of transformational leadership of school administrators in the Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province; 2) to investigate the level of teacher competency development in the Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province; 3) to study the transformational leadership of school administrators that affects teacher competency development; and 4) to construct a predictive equation of

transformational leadership of school administrators influencing teacher competency development. The sample consisted of 284 school administrators and teachers working in the Educational Quality Development Network Center, Mae Suai District, Chiang Rai Province. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, and the samples were selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1) the overall level of transformational leadership of school administrators was at a high level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were intellectual stimulation, individualized consideration, inspirational motivation, and idealized influence or charisma; 2) the overall level of teacher competency development was also at a high level. When ranked from highest to lowest mean scores, the dimensions were educational supervision, further study, mentoring and coaching by senior teachers, training and seminars, and study visits; and 3) the transformational leadership dimensions of school administrators that significantly affected teacher competency development were idealized influence or charisma, intellectual stimulation, and individualized consideration. These variables jointly predicted teacher competency development at a statistically significant level of .05 4) The raw score predictive equation for teacher competency development was $\hat{Y} = 0.877 + 0.165\ (X_1) + 0.256\ (X_3) + 0.385\ (X_4)$ and the standardized score predictive equation was $Z = 0.204ZX_1 + 0.283ZX_3 + 0.444ZX_4$

Keywords: Transformational leadership, Teacher competency development, School administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ 2561-2580 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2560-2579 ที่มุ่งยกระดับคุณภาพคนไทย ในระดับสถานศึกษาผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass (1985) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในองค์กร โดยผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นศักยภาพ และพัฒนาผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะครู อันมีพื้นฐานจากทฤษฎีสมรรถนะของ McClelland, D. C. (1973) ที่เน้นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ สมรรถนะครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเตรียมผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2566) ด้วยบริบทของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ยังมีอุปสรรคและข้อจำกัดด้านการพัฒนาครู โดยเฉพาะการติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างเป็นระบบ รวมถึงความพร้อมด้านทักษะดิจิทัลและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ (2561) และนิติกรณ์ ฉันท์วงศ์ชนะ (2562) พบว่า ครูจำนวนมากยังขาดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การบูรณาการเทคโนโลยี และการวัดประเมินผลตามสภาพจริง ขณะที่ภานุวัฒน์ สังฆะมณี และยุทธศาสตร์ กงเพชร (2567) รายงานว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการพัฒนาสมรรถนะครู และ เอกชัย พุทธสอน (2563) ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21 แม้มีหลักฐานสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง แต่การศึกษาเชิงประจักษ์ในบริบทพื้นที่อำเภอแม่สรวยยังมีจำกัด ซึ่งสะท้อนถึงช่องว่างขององค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืนต้อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากขึ้นไป

2. ระดับการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากขึ้นไป

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยสามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้สูงกว่าที่คาดหวัง สร้างความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์การ และดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจ และการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยยึดประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำยกระดับความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย โดยผู้นำสร้างความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม พร้อมทั้งปลูกฝังให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายส่วนรวม จนสามารถอุทิศตนเพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอิศรา อิ่มลาภ (2562) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สามารถเพิ่มความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวัง ส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้นำสร้างความไว้วางใจ ตระหนักในวิสัยทัศน์ และจูงใจให้ผู้ตามมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ อันนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร ลักขณา สักเข็มหาร (2563) กล่าวไว้ บุคคลที่เป็นผู้นำที่มีความพยายามและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงบริบทขององค์กร ทั้งบุคคลในองค์กรให้เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างมีศักยภาพและปรับปรุงสภาพขององค์การให้ดีขึ้น โดยใช้ทักษะในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้เป็นผลสำเร็จ มาหะมะซาตา เจ๊ะมะ (2564) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถของผู้นำในการปรับเปลี่ยนบริบทขององค์กรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น พร้อมทั้งปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทักษะการนำการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จ นลินพร จินตเวชศาสตร์ (2565) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถผลักดันให้สมาชิกในองค์กรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

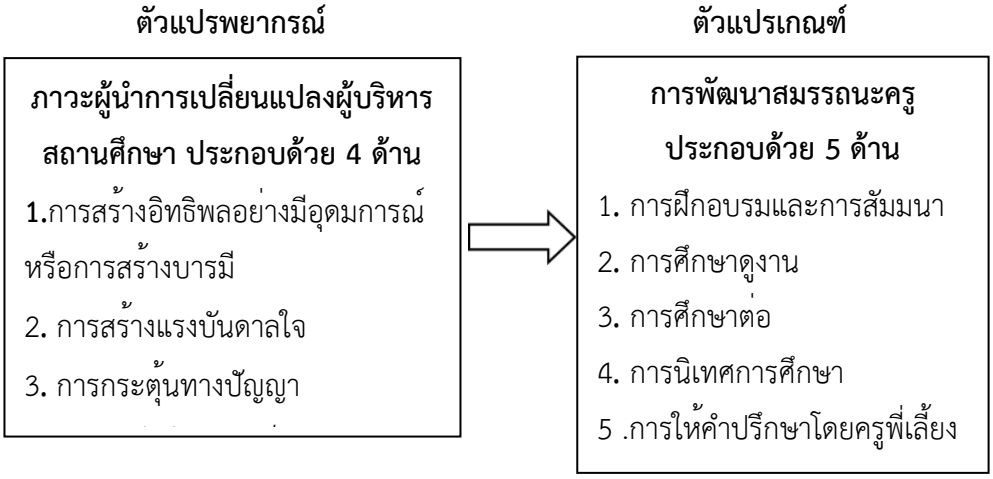
ขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ พนิดา อินทรเหมือน (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดรับความคิดเห็น และมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และสุธิมา ฝั้นเครือ (2568) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม ผู้นำสามารถผลักดันให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ ผู้นำจะพยามให้ผู้ตามเพิ่มขีดจำกัดความสามารถในการทำงานได้มีอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้นำคำนึงถึงประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาเกินกว่าที่คาดหวัง เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างความเชื่อใจ และการมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์เฉพาะบุคคล

2. การพัฒนาสมรรถนะครู มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556) กล่าวไว้ว่า กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครู เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2559) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมความสามารถของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยครอบคลุมความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2560) กล่าวไว้ว่า กระบวนการต่อเนื่องในการยกระดับความสามารถของครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ วิจัยและพัฒนานวัตกรรม และประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของผู้เรียน วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) กล่าวไว้ว่า กระบวนการยกระดับความสามารถของครูให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับบริบทสังคมในศตวรรษที่ 21 ทิศนา แขมมณี (2563) กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างศักยภาพครูให้มีความรู้ด้านการสอน ทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีคุณลักษณะของครูมืออาชีพที่ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ และนายฐกร พฤฒิปูรณี (2564) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาคุณลักษณะเชิง

พฤติกรรมของครู อันเกิดจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามหรือสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและยกระดับความสามารถของครูทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสามารถนำมาเขียนกรอบแนวความคิดการวิจัยตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 669 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 66 คน และครู 603 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 7 พฤษภาคม 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยกำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบประชากรที่ 700 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 248 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และครู 223 คน ดังนี้

1. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เป็นชั้นภูมิในการแบ่งชั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลให้ครอบคลุมทั้ง 5 ศูนย์เครือข่าย

2. ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากโรงเรียนตามศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 4 องค์ประกอบคือ1) การสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert’s Rating Scale)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการพัฒนาการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การฝึกอบรมและการสัมมนา2) การศึกษาดูงาน 3) การศึกษาต่อ 4) การนิเทศการศึกษา 5) การให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert’s Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

2. กำหนดนิยามศัพท์ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) ผู้บริหารสถานศึกษากับครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) ปรากฏว่าข้อคำถามมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงประธานศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้ง 5 ศูนย์เครือข่าย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 248 ชุด ให้แก่สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย กระทำโดยแจก

แบบสอบถามด้วยตนเองและแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ กำหนดเวลาส่งคืนแบบสอบถามภายใน 30 วัน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 248 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment coefficient)

2.2 นำข้อมูลที่ได้รับไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ โดยวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

ลำดับ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 284			
		$\bar{x}$	S.D	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	4.42	0.58	มาก	4
2.	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.55	มาก	3
3.	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.43	0.51	มาก	1
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.42	0.54	มาก	2
	รวมเฉลี่ย	4.42	0.52	**มาก**	

2. ผลการวิจัยระดับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาดูงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะครูโดยภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาสมรรถนะครู	n =284			
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา	4.43	.053	มาก	4
2.	ด้านการศึกษาดูงาน	4.39	0.57	มาก	5
3.	ด้านการศึกษาต่อ	4.46	0.52	มาก	2
4.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.50	0.47	มากที่สุด	1
5.	ด้านการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง	4.44	0.51	มาก	3
	รวมเฉลี่ย	**4.44**	**0.47**	**มาก**	

3. ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ผลการวิจัยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการพัฒนาสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.815 – 0.859 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาสมรรถนะครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	Y
X_1	-	.888**	.849**	.834**	.815**
X_2		-	.890**	.874**	.841**
X_3			-	.866**	.841**
X_4				-	.859**
Y					-

**P < .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) การกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.886 โดยตัวแปรต่าง ๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาสมรรถนะครูได้ร้อยละ 78.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.21670 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อทำนายการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

การพัฒนาสมรรถนะครู	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std.Error	Beta		
X_4	0.385	0.055	0.444*	6.961*	0.000
X_3	0.256	0.060	0.283*	4.251*	0.000

การพัฒนาสมรรถนะครู	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	P-Value
	B	Std.Error	Beta		
X_1	0.165	0.049	0.204*	3.374*	0.001
R = 0.886 R^2 = 0.786 Adj. R = 0.783 Std. Error = 0.21670					

*p < .05

5. ผลการการวิเคราะห์การสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้าน คือด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้านร่วมกันพยากรณการพัฒนาสมรรถนะครูของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ได้ร้อยละ 78.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.217 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ตัวแปร	*b*	*S.E.b*	***β***	*t*	*p*
X_1	0.165	0.049	0.204	3.374*	0.001
X_3	0.256	0.060	0.283	4.251*	0.000
X_4	0.385	0.555	0.444	6.961*	0.000
ค่าคงที่	0.877	0.122		7.212*	0.000
R =0.886, R^2=0.786, *S.E.est* = 0.217					

*p < .05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนดิบและสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y} = 0.877 + 0.165 (X_1) + 0.256 (X_3) + 0.385 (X_4)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z= 0.204ZX_1+ 0.283Z\ X_3 + 0.444Z\ X_4$

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สามารถนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะด้านการกระตุ้นทางปัญญาซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทในการส่งเสริมให้ครูคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของครู การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความน่าเชื่อถือและการยึดถือคุณธรรม สอดคล้องกับงานของจันทพร วิชัยกุล และปิยะนาถ บุญเมพิพิธ (2567) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

1.1 ผลการวิจัยด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ ควบคู่กับการกระตุ้นให้บุคลากรใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ โดยสอดคล้องกับศักยภาพและบริบทการปฏิบัติงานอันส่งผลต่อการพัฒนาแนวคิดและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศินี สิงหล้า ทินกร ชอัมพงษ์ และเยาวเรศ ภักดีจิตร (2568) ที่พบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน

1.2 ผลการวิจัยด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี พบว่าอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ

บริหารจัดการเชิงสนับสนุนและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตามภารกิจเร่งด่วน มากกว่าการแสดงออกถึงจริยธรรมหรืออุดมการณ์ส่วนบุคคลที่สร้างความศรัทธาแก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตอิสรภาพ ใจอารีย์ (2564) ที่พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ผลการวิจัยการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีระบบการพัฒนาครูที่รูปธรรมและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการนิเทศการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการศึกษาต่อและการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยงที่อยู่ในระดับมาก แสดงถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการพัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ขณะที่ด้านการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน แสดงถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ แม้ว่าการศึกษาดูงานจะมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น แสดงถึงการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้จากแหล่งภายนอกอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ โยธา (2564) ที่พบว่าสภาพการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.1 ผลการวิจัยด้านการนิเทศการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการให้คำปรึกษา ผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นอกจากนี้ การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูมีการพัฒนาตนเองที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา สมภักดี และบุญชม ศรีสะอาด (2564) ที่พบว่าสภาพการนิเทศโดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2.2 ผลการวิจัยด้านการศึกษาดูงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ระยะเวลา และความรับผิดชอบของครู ส่งผลต่อความต่อเนื่องในการเข้าร่วมกิจกรรมและการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของลักษมี สายบุตรและคณะ (2561) ซึ่งพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์ที่มีความต้องการในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.6 ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แสดงถึงการสนับสนุนรายบุคคล การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาชีพของครูอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass (1985) ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในระดับที่สูงกว่าความคาดหมายขององค์กร ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุวัฒน์ สังฆะมณี และยุทธศาสตร์ กงเพชร (2567) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะครู

4. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการคิด และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัฒน์ สังฆะมณี และ ยุทธศาสตร์ กงเพชร (2567) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะครู โดยเฉพาะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ทั้งนี้ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพผ่านการฝึกอบรมและการสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การนิเทศการศึกษา และการให้คำปรึกษาโดยครูพี่เลี้ยง ย่อมเอื้อต่อการเสริมสร้างศักยภาพครูอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและคุณภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพเป็น

ระบบและยั่งยืน **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยกระดับการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านการกระตุ้นทางปัญญาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมทางการศึกษา 2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรให้ความสำคัญและเร่งรัดการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี โดยดำเนินการจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นผู้นำเชิงแบบอย่าง และการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการนิเทศเชิงพัฒนา การให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ การติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูอย่างต่อเนื่อง 4. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรเร่งรัดนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมและสัมมนาให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นเร่งรัดการกำหนดเนื้อหาและรูปแบบการพัฒนาที่ตอบสนองต่อปัญหาและความจำเป็นในการปฏิบัติงานจริงของครู **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสร้างอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นของครู 3. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การฝึกอบรมและสัมมนาที่มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับสมรรถนะครู

เอกสารอ้างอิง

เกศินี สิงหล้า, ทินกร ชอัมพงษ์ และเยาวเรศ ภักดีจิตร. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 8(1), 219-233.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2559). *การศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะคนไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ*: สำนักพิมพ์ซัคเซสมีเดีย.

จันทพร วิชัยกุล และปิยะนาถ บุญเมพิพิธ. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 25(2), 1809–1816.

จิตอิสรภาพ ใจอารีย์. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(10). 4930-4943.

ฐกร พฤฒิปูรณี. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในช่วงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณรงค์ศักดิ์ โยธา. (2564). การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทิศนา แขมมณี. (2563). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นลินพร จินตเวชศาสตร์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

นิติกรณ์ ฉันท์วงศ์ชนะ. (2562). การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พนิดา อินทรเหมือน. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2560). *การศึกษาเพื่อสร้างสมรรถนะคนไทยในศตวรรษที่ 21*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภานุวัฒน์ สังฆะมณี และยุทธศาสตร์ กงเพชร. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(2), 85–94.

มาหะมะซาตา เจ๊ะมะ. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอจะแนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลักษมี สายบุตร และคณะ. (2561). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะครูคณิตศาสตร์. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 29(1), 1–16.

วันทนา สมภักดี และบุญชม ศรีสะอาด. (2564). การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูโรงเรียนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(12), 186–203.

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล. (2562). *การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศักดิ์ชัย ภู่เจริญ. (2561). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุธิมา ฝั่นเครือ. (2568). สภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.* เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. โครงการความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่กับมหาวิทยาลัยราช ภัฏลำปาง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*

อิศรา อิ่มลาภ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของบริษัท เอ็กซอนโมบิล จำกัด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). การคำนึงถึงเอกัตถะบุคคลในภาวะผู้นำ. *วารสารครุศาสตร์*, *29*(2), 77–89.

เอกชัย พุทธสอน. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในศตวรรษที่ 21. *ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5-22.

Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. New York, NY: Wiley & Sons.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1–14. https://doi.org/10.1037/h0034092

การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT USING THE PLC PROCESS IN SCHOOLS UNDER THE SARABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

วรรณี โตสกุล[1], สมเดช สาวันดี[2] และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา[3]

Wannee Tosakun[1], Somdet Sawandee[2] and Suttisak Kaewjinda[3]

[1-3]วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Ku.numning@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 306 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ

Citation:

* วรรณี โตสกุล, สมเดช สาวันดี และ สุทธิศักดิ์ แก้วจินดา. (2569). การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1241-1258.

Wannee Tosakun, Somdet Sawandee and Suttisak Kaewjinda. (2026). Human Resource Development Using The Plc Process In Schools Under The Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1241-1258.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, กระบวนการ PLC, สถานศึกษา

Abstract

This research aims to 1) study personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, categorized by position, work experience, and school size. 3) This study examined the guidelines for personnel development using the PLC process in schools under the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group consisted of 306 school administrators and teachers. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with an IOC value between 0.80 and 1.00

The reliability coefficient was 0.88, and a semi-structured interview questionnaire was used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and pairwise comparisons using Scheffé's method.

The research findings revealed that:

1. The overall level of personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 was high.

2. A comparison of opinions regarding personnel development using the PLC process within the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, categorized by position and school size, showed statistically significant differences at the .05 level overall. However, there were no significant differences overall or in individual aspects when categorized by work experience.

3. The guidelines for personnel development using the PLC process in the Saraburi Primary Educational Service Area Office 1 include: shared norms and values; shared responsibility for student learning; inquiry for professional reflection; collaboration and mutual support; and support for personnel structure and relationships.

Keywords: Human resource development, PLC process, Educational institution

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ปรากฏการณ์ความเชื่อมโยงในระดับสากลระหว่างประเทศได้ขยายตัวอย่างกว้างขวาง ผ่านระบบเศรษฐกิจแบบเปิด ตลาดแรงงานไร้พรมแดน และเครือข่ายสื่อสารที่มีความเร็วสูง ส่งผลให้สังคมมนุษย์ต้องปรับตัวทั้งรูปแบบการเรียนรู้ การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน ภายใต้บริบทนี้ ระบบการศึกษาถือเป็นกลไกหลักในการสร้างสมรรถนะและศักยภาพของกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม การสร้างนวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดการศึกษาที่ดีจึงไม่อาจถูกจำกัดอยู่ภายในกรอบเดิม แต่จำเป็นต้องสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านทักษะชีวิตและทักษะอาชีพในอนาคต เพื่อให้การศึกษาไทยสอดคล้องกับ

ทิศทางโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2562) จึงได้กำหนดกรอบการจัดการศึกษา เน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและท้องถิ่น เพื่อให้แต่ละพื้นที่สามารถตอบสนองต่อบริบทและความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) นอกจากนี้ กฎหมายยังวางหลักประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งการประกันคุณภาพภายในโดยสถานศึกษาเอง และการประกันคุณภาพภายนอกผ่านหน่วยงานกำกับดูแล ตลอดจนเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ผู้ปกครอง และภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม และทักษะสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ (อารีย์ แก้วเกตุ, 2562)

ภายใต้หลักการกระจายอำนาจ สถานศึกษาจึงต้องปรับบทบาทจากผู้รับนโยบายเป็นผู้กำหนดนโยบายการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบริหารงานสถานศึกษาจึงเป็นการบูรณาการทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งบประมาณ สื่อการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การสร้างโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การนำ (Leadership) ที่เน้นการมีส่วนร่วม และการควบคุมติดตามประเมินผล (Monitoring & Evaluation) เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานการศึกษาชาติ แนวคิดการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เช่น การบริหารแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leadership) และการจัดตั้งกลุ่มสะท้อนงาน (Reflective Practice Groups) ได้เริ่มถูกนำมาใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยืดหยุ่นและร่วมมือกันระหว่างคณะครูและผู้บริหาร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ในมิติการบริหารงานบุคคล สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดวงจรชีวิต (Human Resource Lifecycle) เริ่มตั้งแต่การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังตามสมรรถนะที่จำเป็น การสรรหาและคัดเลือกบนหลักธรรมาภิบาล การบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรเชิงรุก (Proactive Talent Development) และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สมดุลระหว่างตัวชี้วัดเชิงปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2566) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังเผชิญความท้าทายสำคัญ เช่น ปัญหาภาระงานที่เกินจำเป็น การเข้าถึงการพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่ทั่วถึง และการขาดกลไกการสะท้อนผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ (ณัฐวุฒิ วงศ์สุนทร, 2564) เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดดังกล่าว การนำกระบวนการ ชุมชน

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เข้ามาบูรณาการในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมอย่างยิ่ง โดยมีรากฐานมาจากแนวคิด "ชุมชนนักปฏิบัติ" (Community of Practice) ที่เน้นให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดเป้าหมายเพื่อผู้เรียน วิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันออกแบบนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระยะยาว โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทีม 3) การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data-driven) เป็นฐานในการตัดสินใจ 4) การสร้างวัฒนธรรมการสะท้อนคิด (Reflective Practice) เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยง PLC เข้ากับระบบการบริหารงานบุคคลไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับสมรรถนะของครู แต่ยังช่วยสร้างระบบการนิเทศภายในที่มีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดการแบ่งปันความเชี่ยวชาญ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2565)

จากการสำรวจพบว่า สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงวิชาชีพที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านอัตรากำลัง การขาดแคลนครูในสาขาวิชาเอกที่จำเป็นในพื้นที่ห่างไกล และการจัดสรรบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจริง ปัญหาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ครูมีภาระงานล้นตัวจนขาดโอกาสในการเข้าถึงการฝึกอบรมที่ทั่วถึง ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์กร ขาดกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาชีพและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้การแก้ปัญหาการเรียนจัดการสอนมักเป็นแบบต่างคนต่างทำ กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จึงถูกนำเสนอในฐานะ เครื่องมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยเปลี่ยนจากการพัฒนาครูแบบเดิมเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2568)

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นไปอย่างมีระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อยกระดับสมรรถนะวิชาชีพครู แก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความรู้ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ทบทวนวรรณกรรม

Kinicki & Williams (2022) กล่าวว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จผ่านการบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน โดยเน้นย้ำถึงการใช้คนเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น เครื่องจักรและเทคโนโลยี เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2565) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่สำคัญทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดหน่วยงาน (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุมหน่วยงาน (Controlling)

สมยศ นาวีการ (2564) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันดำเนินกิจกรรมตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดต่อองค์กร

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจึงเป็นการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเพิ่มผลผลิต การมุ่งสู่ประสิทธิภาพ และการบรรลุประสิทธิผล การบริหารมีความสำคัญในทุกระดับของหน่วยงานตั้งแต่ระดับบนลงล่าง ผู้บริหารทุกคนมุ่งสร้างผลกำไร และฝ่ายบริหารเกี่ยวข้องกับการทำให้แน่ใจว่าทรัพยากรถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Vescio, V. (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทวิจารณ์งานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ใน PLC ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนของครูและสร้างผลสำเร็จในนักเรียนอย่างเด่นชัด ชุมชนการเรียนรู้ยังช่วยเพิ่มความรู้และทักษะของครูผ่านการสะท้อนผลและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

Louis, K.S. (2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนวิชาชีพของครูในการปรับโครงสร้างโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า PLC ส่งผลดีต่อความเป็นมืออาชีพของครูและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม รวมถึงช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทักษะการสอนและความสามารถในการรับมือความเครียดจากงาน การมีเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันทำให้ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและความปลอดภัยทางอารมณ์

Vangrieken, K. (2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ชุมชนครูในฐานะสภาพแวดล้อมสำหรับพัฒนาการวิชาชีพ การทบทวนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมมือและการพัฒนาวิชาชีพอย่างทรงพลัง โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือความไว้วางใจระหว่างสมาชิก การสื่อสารเปิดเผย และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากเพื่อนร่วมงาน ชุมชนเหล่านี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาและนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างยั่งยืน

งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศล้วนแสดงให้เห็นความสำคัญและประสิทธิผลของการบริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการพัฒนาวิชาชีพครูและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลวิจัยชี้ชัดว่าการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความร่วมมือจริงใจระหว่างสมาชิกในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของ PLC อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืนในบริบททั้งไทยและต่างประเทศอย่างชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 103 คน และครู จำนวน 1,396 คน รวมเป็น จำนวน 1,499 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 306 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของ Robert V. Krejcie and Earyle W. Morgan (1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 คน รวมจำนวน 7 คน ที่มีผลงานดีเด่นในทางการบริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ และขออนุญาตจดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยการสังเคราะห์เนื้อหา ร้อยละ และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe'method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. แนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน 2) ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน 3) ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ 4) ด้านการ

ร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 5) ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ครูเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hattie (2017) ที่ระบุว่า PLC ช่วยส่งเสริมการสอนที่มีประสิทธิผลผ่านการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่ตรงจุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะแต่ละสถานศึกษามีบริบทและวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย ทำให้การหล่อหลอมค่านิยมให้เป็นหนึ่งเดียวต้องใช้ระยะเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารและครูมีบทบาทและความคาดหวังต่อกระบวนการ PLC ที่ต่างกัน โดยผู้บริหารมุ่งเน้นเชิงนโยบายและการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง ในขณะที่ครูมุ่งเน้นการนำไปปฏิบัติจริงในชั้นเรียน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อยต่างก็ตระหนักและให้ความสำคัญกับกระบวนการ PLC ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Louis (2018) ที่พบว่า PLC ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดให้กับครูในทุกระดับประสบการณ์ผ่านเครือข่ายการสนับสนุนร่วมกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน และรายด้ายแตกต่างกันในด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมด้านทรัพยากรและจำนวนบุคลากรที่เอื้อต่อการจัดกลุ่ม PLC ที่หลากหลายกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

3.1 ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ได้แก่ 1) ผู้บริหารร่วมกับครูและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้มีการจัดทำค่านิยมองค์กรและบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันที่ทุกคนมีส่วนร่วมและยอมรับ 3) สื่อสารวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมผ่านการประชุม การนิเทศภายใน และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ 4) บูรณาการวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมไว้ในแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาและแผนพัฒนารายบุคคล 5) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญและยึดถือจริยธรรมวิชาชีพครู 6) ใช้วิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานในสถานศึกษา 7) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดค่านิยมและเป้าหมายร่วมเป็นกรอบการพัฒนา ผลการวิจัยเสนอให้ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารผ่านกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากการมีเป้าหมายที่ตรงกันจะช่วยลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hord (2018) ที่เน้นว่าการวางเป้าหมายร่วมเป็นรากฐานสำคัญของ PLC

3.2 ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูทุกคนตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนทุกคน 2) จัดให้มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกันเป็นรายระดับชั้นหรือกลุ่มสาระ 3) สนับสนุนการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมเพื่อช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ 4) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนภายในชุมชนวิชาชีพ 5) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนร่วมกันและติดตามความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ 6) ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคลและรายกลุ่ม 7) สร้างระบบรายงานและสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัยเสนอให้มีการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เนื่องจากความสำเร็จของนักเรียนไม่ได้เกิดจากครูเพียงคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ DuFour & Eaker (2019) ที่ระบุว่าโรงเรียนที่ใช้ PLC จะสามารถปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ได้อย่างยั่งยืนผ่านกระบวนการวางแผนการสอนโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน

3.3 ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ครูตั้งคำถามทางวิชาชีพจากปัญหาการจัดการเรียนรู้จริงในชั้นเรียน 2) จัดให้มีการใช้ข้อมูล หลักฐาน และผลงานของผู้เรียนเป็นฐานในการสะท้อนผลการสอน 3) สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับสถานศึกษา 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5) ส่งเสริมการใช้ผลการสะท้อนเชิงวิชาชีพในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้รายบุคคล 6) พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้ร่วมกันของครูผ่านกระบวนการ PLC 7) นำผลการสืบสอบและสะท้อนผลไปใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ผลการวิจัยเสนอให้ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนและจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ข้อมูลจริงจากห้องเรียนจะช่วยให้ครูแก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vescio (2019) ที่พบว่าการสะท้อนผลและการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบใน PLC ช่วยปรับปรุงวิธีการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ได้แก่ 1) จัดโครงสร้างทีมวิชาชีพตามระดับชั้นหรือกลุ่มสาระเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน 2) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทรัพยากรการเรียนรู้ สื่อ และนวัตกรรมการสอนระหว่างครู 3) สนับสนุนให้ครูร่วมกันวางแผนการสอน สังเกตการสอน และให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน 4) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง เคารพความคิดเห็น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงหรือครูต้นแบบเพื่อช่วยพัฒนาครูใหม่และครูที่ต้องการการสนับสนุน 6) ใช้กิจกรรม PLC เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสามัคคีและพลังทีมในสถานศึกษา 7) เชิดชูและเผยแพร่ผลงานความสำเร็จจากการทำงานร่วมกันของบุคลากร ผลการวิจัยเสนอให้จัดโครงสร้างทีมและระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกันช่วยสร้างความไว้วางใจและพลังทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vangrieken (2017) ที่เน้นย้ำว่าความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดเผยระหว่างสมาชิกเป็นองค์กรสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้

3.5 ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีแนวทางการบริหาร ด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร ได้แก่ 1) จัดสรรเวลาในตารางปฏิบัติงานสำหรับกิจกรรม PLC อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง 2) จัดเตรียมสถานที่และสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการประชุมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) กำหนดบทบาทผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่ม PLC อย่างชัดเจน 4) พัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน PLC อย่างเป็นระบบ 5) ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา 6) สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม 7) สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษาอื่นในสังกัดเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และขยายผล PLC ผลการวิจัยเสนอให้จัดสรรเวลาในตารางสอนและสนับสนุนงบประมาณที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดในการทำ PLC ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stoll (2018) ที่ระบุว่าโครงสร้างและทรัพยากรที่เพียงพอเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ว่า 1. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กระบวนการ PLC สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ด้านการร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ ด้านการร่วมมือรวมพลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และด้านการสนับสนุนโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร **ข้อเสนอแนะ** 1. ควรนำผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 2. ด้านการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วม เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของและความตระหนักร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแนวคิด PLC 3. ด้านการสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษาควรรักษาและพัฒนากระบวนการดังกล่าวให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้ครูใช้ข้อมูลจากชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564).* กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ณัฐวุฒิ วงศ์สุนทร. (2564). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาไทย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2565). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สมยศ นาวีการ. (2564). การบริหารจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2566). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA).* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2568). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแผนปฏิบัติการประจำปี 2568.* สระบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1.

อารีย์ แก้วเกตุ. (2562). โลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์,* 10(2), 15–30.

DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. Bloomington, IN: National Educational Service.

DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2004). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement (Updated edition).* Solution Tree Press.

Hattie, J. (2017). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning.* Routledge.

Hord, S. M. (2018). Professional learning communities: What are they and why are they important? *Journal of Staff Development,* 39(1), 10–19.

Kinicki, A., & Williams, B. K. (2022). *Management: A practical introduction (10th ed.).* New York, NY: McGraw-Hill.

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

Louis, K. S., Kruse, S. D., & Marks, H. M. (2018). Teachers' professional community in restructuring schools. *In Educational leadership* (pp. xx–xx). [Publisher].

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2018). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change,* 9(2), 221–258.

Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education,* 61, 47–59.

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education,* 24(1), 80–91.

Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2019). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education,* 24(1), 80–91.

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1*

TECHNOLOGY LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE IMPLEMENTATION OF THE STUDENT CARE AND SUPPORT SYSTEM IN SCHOOLS UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

เขมทัต พิมทอง[1], ชาญวิทย์ หาญรินทร์[2] และ ไพฑูรย์ พวงยอด[3]

Khemmathat Phimthong[1], Chanwit Hanrin[2] and Paitoon Puangyod[3]

[1-3]สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

[1-3]Educational Administration and Development, Faculty of Education,

Nakhon Phanom University, Thailand

Corresponding Author's Email: 676150110218@npu.ac.th

วันที่รับบทความ : 18 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 24 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 26 มีนาคม 2569

Received 18 March 2026; Revised 24 March 2026; Accepted 26 March 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา (2) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (3) ตรวจสอบความสัมพันธ์

Citation:

* เขมทัต พิมทอง, ชาญวิทย์ หาญรินทร์ และ ไพฑูรย์ พวงยอด. (2569). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1259-1276.

Khemmathat Phimthong, Chanwit Hanrin and Paitoon Puangyod. (2026). Technology Leadership Of School Administrators Affecting The Implementation Of The Student Care And Support System In Schools Under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1259-1276.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ (4) วิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานระบบดังกล่าว กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 260 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 2 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การหาค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก (2) การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากกว่า (3) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบูรณาการเทคโนโลยี การคำนึงถึงกฎหมายและจริยธรรม การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล และความรู้ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ผู้บริหารสถานศึกษา, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

Abstract

This study aimed to (1) examine and compare the level of technological leadership of school administrators classified by status and school size, (2) examine and compare the level of student support system implementation, (3) investigate the relationship between technological leadership and the implementation of the student support system, and (4) analyze the technological leadership factors influencing the implementation of such a system. The sample

consisted of 260 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The research instruments were two sets of rating-scale questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and inferential statistics, including t-test, analysis of variance (ANOVA), Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The findings revealed that (1) the overall level of technological leadership of school administrators was high, with statistically significant differences based on status and school size, where medium-sized and large schools reported higher mean scores than small schools; (2) the overall implementation of the student support system was also at a high level, with statistically significant differences based on status and school size, where medium-sized and large schools demonstrated more systematic and effective implementation; (3) technological leadership was positively correlated with the implementation of the student support system at a relatively high level, with statistical significance at the .01 level; and (4) technological leadership dimensions, including technology integration, legal and ethical considerations, the use of technology for evaluation, and administrators' technological knowledge, jointly predicted 55 percent of the variance in the implementation of the student support system, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Technological Leadership, School Administrators, Student Support System

บทนำ

ในบริบทของสังคมโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ระบบการศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมกับยุคสมัย การจัดการศึกษามิได้มุ่งเน้นเพียงการถ่ายทอดองค์ความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม

และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนในสังคมยุคใหม่ นักเรียนในฐานะกำลังสำคัญของประเทศอยู่ในช่วงวัยที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรม จึงจำเป็นต้องได้รับการดูแลช่วยเหลืออย่างเหมาะสมและเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ในปัจจุบันสะท้อนให้เห็นว่าเด็กและเยาวชนจำนวนหนึ่งกำลังเผชิญกับปัญหาทางด้านจิตใจและพฤติกรรมที่หลากหลาย โดยข้อมูลจากหน่วยงานด้านสุขภาพจิตระบุว่ามีเยาวชนเข้ารับบริการให้คำปรึกษาเป็นจำนวนมาก และประเด็นปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความเครียดในชีวิตประจำวัน ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ผลกระทบทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

จากสถานการณ์ดังกล่าว หน่วยงานด้านการศึกษาจึงได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการ “ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน” เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลนักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การป้องกันและแก้ไขปัญหา การส่งเสริมศักยภาพ และการส่งต่อ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ปลอดภัย และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

ในขณะเดียวกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบดังกล่าว โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัล และการบูรณาการทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนรู้และการบริหารงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567)

ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนซึ่งมีลักษณะการดำเนินงานที่ซับซ้อนและต้องอาศัยข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ อาศัยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากทั้งนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ โดยแนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ อาทิ Ohler (2019), McLeod และ Lehmann (2011), Zhu (2016) และ Tran (2017) รวมถึงงานวิจัยในบริบทประเทศไทย เช่น ชูพงศ์ อยู่ภักดี และกฤษกนก ดวงชาทม (2564), นิสา แป้นเชียร และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2564), รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล (2563), ไชยา ภาวะบุตร และคณะ (2563), ธนกฤต พราหมณ์นก (2559) และสุนันทา สมใจ (2561)

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

2) การบูรณาการเทคโนโลยีสู่การจัดการศึกษา

3) การสนับสนุนและการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยี

4) การวัดและประเมินผลด้วยเทคโนโลยี

5) มิติด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี

6) ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร

ในส่วนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลทั้งในระดับนโยบายและงานวิชาการ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) รวมถึงงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน เช่น แดนไพร สีมาคาม (2564), นุจรี เมฆพิทักษ์ (2565), ศดานันท์ กันทะมา (2565), นัฏพันธ์ ดิศเจริญ (2565), ปิยะพร ป้อมเกษตร์ (2564), กิตติศักดิ์ ศิวินา (2558), พัฒน์อนิญช์ ตระกูลอินคอม (2568) และปิยพร สิงห์สุวรรณ (2566)

ผลจากการสังเคราะห์สามารถจัดระบบองค์ประกอบของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เป็น 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่

1) การศึกษาข้อมูลนักเรียนรายบุคคล

2) การคัดกรองนักเรียน

3) การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนักเรียน

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา

5) การส่งต่อเพื่อการช่วยเหลืออย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 2,594 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 244 คน และครู 2,350 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ได้จากการกำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และใช้

วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 100 คน และครู 160 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรพยากรณ์ (Independent Variables)ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 6 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี

1) การบูรณาการเทคโนโลยีสู่การจัดการศึกษา

2) การสนับสนุนและบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยี

3) การวัดและประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี

4) ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม

5) ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ได้แก่

1) การศึกษานักเรียนรายบุคคล

2) การคัดกรองนักเรียน

3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน

4) การป้องกันและแก้ไขปัญหา

5) การส่งต่อ

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบหลัก ในส่วนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดตามองค์ประกอบของกระบวนก ดำเนินงานที่สำคัญ 5 ขั้นตอน โดยเชื่อมโยงกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence: IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 นอกจากนี้ยังมีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามอยู่ในระดับเหมาะสม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ในระดับสูง (α = .98)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยประสานงานผ่านหน่วยงานต้นสังกัด และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) จำนวน 260 ฉบับ จากสถานศึกษา 90 แห่ง ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์เชิงสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ ANOVA การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\overline{x}$ = 4.10-4.47) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษา ($\overline{x}$ = 4.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 6 ด้านความรู้ทางเทคโนโลยี ($\overline{x}$ = 4.10)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. วิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.44	.29	มาก
2. การบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษา	4.47	.30	มาก
3. การสนับสนุน การจัดการ และการดำเนินการโดยใช้เทคโนโลยี	4.32	.31	มาก
4. การวัดผล และการประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี	4.44	.32	มาก
5. สังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.44	.31	มาก
6. ความรู้ทางเทคโนโลยี	4.10	.45	มาก

2. ผลการศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}$ = 4.39-4.45) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}$ = 4.45) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ด้านการคัดกรองนักเรียน ($\bar{X}$ = 4.39)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.45	.34	มาก
2. การคัดกรองนักเรียน	4.39	.33	มาก
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	4.43	.29	มาก

การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	4.40	.31	มาก
5. การส่งต่อ	4.44	.33	มาก

3. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy}= .72) กับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ในระดับค่อนข้างสูง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษานครพนม 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
X_1	*1.00*	*.48***	.53**	.45**	.50**	.34**	.69**	.35**	.44**	.40**	.35**	.41**	.44**
X_2		*1.00*	.62**	.65**	.55**	.58**	.83**	.56**	.60**	.58**	.57**	.62**	.66**
X_3			*1.00*	.59**	.54**	.53**	.81**	.48**	.43**	.50**	.46**	.49**	.53**
X_4				*1.00*	.66**	.53**	.83**	.58**	.51**	.60**	.53**	.54**	.62**
X_5					*1.00*	.36**	.75**	.55**	.46**	.57**	.48**	.52**	.58**
X_6						1.00	.76**	.47**	.49**	.48**	.50**	.50**	.55**
X							1.00	.64**	.63**	.67**	.63**	.66**	.72**
Y_1								1.00	.72**	.76**	.75**	.78**	.90**
Y_2									1.00	.69**	.72**	.74**	.87**
Y_3										1.00	.71**	.76**	.87**
Y_4											1.00	.81**	.90**
Y_5												1.00	.92**
Y													1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษานครพนม เขต 1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	B	SEb	Beta	t	Sig
ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษา (X_2)	.28	.06	.30	4.70**	.00
ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (X_5)	.20	.05	.22	3.62**	.00
ด้านความรู้ทางเทคโนโลยี (X_6)	.12	.04	.20	3.55**	.00
ด้านการวัดผล และการประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี (X_4)	.14	.06	.15	2.30*	.02
$R = .74$ $R^2 = .55$ $R^2_{adj} = .54$ $SE_{est} = .19$ $F = 51.13$ $a = .95$					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถเรียงลำดับจากตัวแปรพยากรณ์ ที่มีค่า B สูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษา (X_2) ด้านสังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (X_5) ด้านการวัดผล และการประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี (X_4) และด้านความรู้ทางเทคโนโลยี (X_6) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปร

พยากรณ์ทั้ง 4 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 55 (R^2= .55) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = .95 + .28X_2 + .20X_5 + .14X_4 + .12X_6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy' = + .30Z_2 + .22Z_5 + .15Z_4 + .20Z_6$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรดังกล่าว ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาอภิปรายเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทของสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การอภิปรายผลมุ่งเน้นการตีความผลการศึกษาในเชิงเหตุผล เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่มีต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความแตกต่างตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบริบทการบริหารที่แตกต่างกันในแต่ละประเภทของโรงเรียน โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน และมีการจัดสรรบุคลากรหรือทรัพยากรด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์และพัฒนาระบบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีลักษณะการบริหารที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารมักมีบทบาทเชิงปฏิบัติสูง ทำให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว แต่ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากรอาจส่งผลต่อความต่อเนื่องและความลึกของการพัฒนาเชิงระบบ ดังนั้นความแตกต่างของการรับรู้ภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับทั้งโครงสร้างองค์กรและลักษณะการบริหารจัดการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ ชมภูชัย (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และ

มีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนผลการวิเคราะห์พบว่าการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความแตกต่างตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้จากความแตกต่างด้านทรัพยากรบุคคลและภาระงาน โดยสถานศึกษาขนาดเล็กแม้จะมีจำนวนนักเรียนน้อย แต่มีบุคลากรจำกัด ส่งผลให้ครูต้องรับผิดชอบหลายบทบาทพร้อมกัน ทำให้ภาระงานต่อบุคคลสูง และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในทางตรงกันข้าม สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และมีการจัดทีมงานเฉพาะด้าน เช่น การคัดกรอง การให้คำปรึกษา และการส่งต่อ ส่งผลให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากกว่า ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของปริศรา สุภา (2568) ที่ระบุว่าระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งด้านทักษะชีวิต อารมณ์ และการตัดสินใจ ซึ่งต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของระบบดังกล่าวได้อย่างมีนัยสำคัญ การนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยให้การจัดเก็บข้อมูล การคัดกรองนักเรียน และการติดตามผลดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำ ส่งผลให้ครูสามารถเข้าถึงข้อมูลนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ และให้การช่วยเหลือได้อย่างทันท่วงที ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Flanagan และ Jacobsen (2003) ที่เน้นว่าผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางองค์กร พัฒนาทรัพยากร และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

4. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี 4 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการเทคโนโลยี การคำนึงถึงมิติด้านกฎหมายและจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล และความรู้ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ร้อยละ 55 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในฐานะปัจจัยกำหนดความสำเร็จของระบบ ทั้งนี้ เนื่องจาก

เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนกฤต พราหมณ์นก (2559) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในยุคดิจิทัล

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ประการแรก ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

ประการที่สอง การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน และทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความเข้มแข็งของระบบในการดูแลและพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม

ประการที่สาม ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสามารถสนับสนุนประสิทธิภาพของระบบได้อย่างชัดเจน

ประการที่สี่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การบูรณาการเทคโนโลยี การคำนึงถึงมิติด้านกฎหมายและจริยธรรม การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล และความรู้ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้ร้อยละ 55 ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ในส่วนของ **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** (1) จากผลการวิจัยพบว่าด้านความรู้ทางเทคโนโลยีของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และการติดตามประเมินผล เพื่อยกระดับการบริหารสู่รูปแบบที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven management) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงดิจิทัลอย่างยั่งยืน (2)

ในด้านการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พบว่ากระบวนการคัดกรองนักเรียนยังเป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนั้นสถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศที่สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และจัดกลุ่มข้อมูลนักเรียนได้อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการวางแผนช่วยเหลือเชิงรุกที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที (3) จากผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ พบว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ การบูรณาการเทคโนโลยี การคำนึงถึงจริยธรรมและกฎหมาย การใช้เทคโนโลยีในการประเมินผล และการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของระบบโดยรวม **และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** (1) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังบริบททางการศึกษาระดับอื่น เช่น ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือสถานศึกษาพิเศษ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน (2) ควรศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึก เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่ (3) ควรศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการบริหารงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร หรือการบริหารทรัพยากร เพื่อขยายองค์ความรู้และเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาในภาพร

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ ศิวินา. (2558). รูปแบบการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม,* (1), 109-124.

ชูพงศ์ อยู่ภักดี และกฤษกนก ดวงชาทม. (2564). “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1”. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี,* 12(1), 34-47.

แดนไพร สีมาคาม. (2564). กลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาตะวันออกเฉียงเหนือ ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธนกฤต พราหมณ์นก (2559). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธิดารัตน์ ชมภูชัย (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย. ใน *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยพะเยา.

นิสา แป้นเชียร และเอกรินทร์ สังข์ทอง. (2564). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนกังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ,* 21(1), 143-156

นัฏพันธ์ ดิศเจริญ. (2565). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 3(2), 844–862.

นุจรี เมฆพิทักษ์. (2565). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามหลักไตรสิกขา ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. *วารสารวิจัยวิชาการ,* 5(4), 171–184.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่10). บริษัท สุวีริยาสาสน์ จำกัด.

ปริศรา สุภา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ,* 7(1), 162–174

ปิยะพร ป้อมเกษตร์. (2564). การวิเคราะห์การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 49(4), 1-13

ปิยพร สิงห์สุวรรณ. (2566). แนวทางการบริหารระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อส่งเสริมทักษะชีวิตในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์,* 8(2), 306-320.

พัฒน์อนิญช์ ตระกูลอินคอม. (2568). การบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน บนพื้นที่สูงในถิ่นทุรกันดารที่มีความยุ่งยากมากที่สุดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่. *วารสารครุทรรศน์,* 5(1), 192-206

รัตนาภรณ์ วัชรอัตยาพล. (2563). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ศดานันท์ กันทะมา. (2565). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต,* 22(1), 4-552.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2564*. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ประจำปี 2565.* กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2567). *คู่มือปฏิบัติงาน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา*. จาก https://drive.google.com/file/d/1q05j0RVzIoEWY4 8LdTDje8Pdzfyhb2qe/view.

สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์. (2568). โพสต์เผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่น[Facebook post]. https://www.facebook.com/smartteencamri/posts/pfbid02m4z8LhqQxSe7BNV236W7FJqHQykeEPWPXHWq7nA3NU2RKch2XYMqJ83CVVsxDUavl?rdid=YtC9wcXauzcuhXZG#

สุนันทา สมใจ. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1), 350-363.

ไชยา ภาวะบุตร และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,* 9(33), 1-7.

Flanagan & Jacobsen. (2003). Technology leadership for the twenty-first century principal. *Journal of Educational Administration,* 41(2), 124-142.

McLeod, S., & Lehmann, C. (2011). *What school leaders need to know about digital technologies and social media*. Jossey-Bass.

Ohler, J. (2019). *Digital leadership: A framework for school leaders*. Educational Technology Publications.

Tran, L. (2017). *Digital Transformation: The 5 Must-Have Skills for Digital Leaders*. https://www.inloox.com/company/Blog/articles/digital-transformation-the-5-must-have-skills-for-digital-leaders/.

Zhu, P. (2016). *Five Key Elements in Digital Leadership*. http://futureofcio. blogspot.com/2014/10/digital-leadershipeffectiveness. html.

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*

THE INTERNAL SUPERVISION ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SONGKHLA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อมร ขุนจางวาง[1] และ ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์[2]

Amorn Khunjangwang[1] and Sarutiphong Bhuwatwaranon[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

[1-2]Educational Administration, Songkhla Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: beeby0944@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 2 เมษายน 2569

Received 21 March 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 2 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 จำนวนครู 331 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของ

Citation:

* อมร ขุนจางวาง และ ศรุติพงศ์ ภูวัชร์วรานนท์. (2569). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1277-1301.

Amorn Khunjangwang and Sarutiphong Bhuwatwaranon. (2026). The Internal Supervision Roles Of School Administrators Under The Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1277-1301.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.972 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบ Independent Sample Test และค่า วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด 2) เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) รวบรวมข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ประเด็นที่มีการเสนอแนะมากที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู

คำสำคัญ: บทบาทการนิเทศภายใน, ผู้บริหารสถานศึกษา, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research investigated civil service teachers' perceptions on the roles of internal supervision implemented by school administrators under the Songkhla Primary Educational Service Area Office 3. The primary objectives in this study were threefold; 1) to determine the degree to which school administrators practiced the roles of internal supervision, 2) to examine school administrators' roles of international supervision perceived by the teachers as classified by educational levels, work experiences, and school sizes, and 3) to obtain recommendations for improving the roles of internal supervision within this specific context. The samples of 331 civil service teachers from the target schools selected using stratified random sampling based on school sizes participated in this study during the 2025 academic year. The fundamental research instrument employed in this study was a five-point Likert scale questionnaire, which showed

a reliability coefficient of 0.972. The statistical techniques utilized for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, and one-way analysis of variance.

The key research findings derived from the teachers' perceptions revealed that: 1) Theoverall level of internal supervision demonstrated by school administrators was rated at the highest level, with specific aspects ranging from high to the highest levels. 2) The overall level of internal supervision roles among school administrators showed no significant difference across different educational levels. However, significant differences were found based on work experiences and school sizes at the statistical significance levels of .001 and .01, respectively. 3) Teacher development was the most frequently suggested viewpoint for improving school administrators' roles in internal supervision.

Keywords: InternalSupervision Roles, School Administrators, Educational Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ให้มีการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ-พอเพียง สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของไทย ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560–2579 มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 เกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษา บัญญัติไว้ว่าการจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กล่าวคือ การจัดการศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ ในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าของตนเองมีวินัยและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่สำคัญ คือ กระบวนการนิเทศการศึกษา ควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย อยู่ตรง (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารงานนิเทศภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการซึ่งเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติในโรงเรียนโดยความร่วมมือของ ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ และเป็นวิธีการที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบโดยมีจุดประสงค์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพีรยา ทรัพย์หล่ำ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยใช้หลักประชาธิปไตยในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยการแนะนำ ช่วยเหลือปรึกษาหารือร่วมกันระหว่าง ผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนและบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจ บทบาท และหน้าที่สำคัญ หลายประการหนึ่งในนั้นคือ การพัฒนางานด้านวิชาการ อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น

พื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ทั้ง 4 กลุ่มสาระหลัก ต่ำกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระ การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประจำปี 2567 และการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test: RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ประจำปี 2567 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศเช่นกัน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยคาดหวังว่าผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษา สามารถนำประโยชน์ไปใช้ในการแก้ไข ปรับปรุง และวางแผนการดำเนินงานการนิเทศภายในให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

การนิเทศภายในเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งช่วยเหลือ สนับสนุน และปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งด้านการวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผล Cogan (1973) อธิบายว่าการนิเทศควรเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูพัฒนาการสอนได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ Clark (2004) ชี้ว่าการนิเทศที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมการพัฒนาครูได้อย่างต่อเนื่อง

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายใน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการวางแผน ส่งเสริม ติดตาม และประเมินผลการนิเทศภายใน รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาครู Balaam's (2006) เห็นว่าผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงรุกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับสุกัญญา ขุนโยธา (2563) ที่พบว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และนวลอนงค์ อุชุภาพ (2559) ที่ชี้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ชุติมาพร เชาวน์ไว (2562) พบว่าบทบาทผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารภายในสถานศึกษา ช่อลัดดา สิมมา (2562) พบว่าการนิเทศที่มีระบบและต่อเนื่องช่วยพัฒนาครูได้อย่างทั่วถึง บรรจรงค์ วรเศรษฐสุขศิริ (2562) เสนอว่าการนิเทศในศตวรรษที่ 21 ควรยืดหยุ่นและส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ขณะที่นงลักษณ์ พันธ์วิไล (2567) พบว่าบทบาทของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู

4. การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย สรุปได้ว่าบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาควรครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ การวางแผน การพัฒนาครู การประเมินผลการสอน และการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษา ดังนั้น การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จึงมีความสำคัญเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศภายในให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำนวนครู 2,225 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3, 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้จำนวน 331 คน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ซึ่งมีเนื้อหา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาสถานศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทด้านการวางแผน จำนวน 10 ข้อ 2) บทบาทด้านการพัฒนาครู จำนวน 10 ข้อ 3) บทบาทด้านการประเมินผลการสอน จำนวน 10 ข้อ 4) บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert's Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยวิธีการ IOC (Index of

Item Objective Congruence) หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สิทธิ์ ธีรสรณ์, 2552) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามที่ได้มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์, 2554) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.972

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครูจำนวน 331 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โคดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและรวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ทั้งนี้กรณีพบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะหาค่าความแตกต่างโดยทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) นำเสนอผลในรูปแบบตาราง ประกอบคำอธิบายใต้ตาราง และวิเคราะห์เนื้อหา

เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 นำเสนอแบบความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 331 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.34 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 22.66 มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.45 มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.67 มีประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.88 และปฏิบัติงานในขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) คิดเป็นร้อยละ 60.73 สถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 119 คน) คิดเป็นร้อยละ 26.89 คิดเป็นร้อยละ 60.73 สถานศึกษาขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 12.39 ตามลำดับ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การค้นคว้าอิสระ พบว่า

2.1 ผลการวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการวางแผน	4.49	0.47	มาก
2	ด้านการพัฒนาครู	4.57	0.47	มากที่สุด
3	ด้านการประเมินผลการสอน	4.51	0.52	มากที่สุด
4	ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.57	0.47	มากที่สุด
	ภาพรวม	**4.52**	**0.42**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52,SD = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงตามด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ($\overline{X}$ = 4.57, SD = 0.47) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.57, SD = 0.47) ด้านการประเมินผลการสอน ($\overline{X}$ = 4.51, SD = 0.52) และด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.49, SD = 0.47) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 256)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 75)		t	Sig
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD		
1. ด้านการวางแผน	4.46	0.48	4.58	0.42	-1.891	.060
2. ด้านการพัฒนาครู	4.57	0.46	4.59	0.49	-.371	.711
3. ด้านการประเมินผลการสอน	4.57	0.46	4.59	0.49	-.371	.711
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.46	0.52	4.66	0.48	-2.980 **	.003
ภาพรวม	4.50	0.42	4.59	0.42	-1.583	.114

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลการสอนไม่มีความแตกต่างกัน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	**น้อยกว่า 5 ปี (n = 128)**			**ตั้งแต่ 5-10 ปี (n = 36)**			**มากกว่า 10 ปี (n = 167)**		
	$\bar{X}$	**SD**	**ระดับ**	$\bar{X}$	**SD**	**ระดับ**	$\bar{X}$	**SD**	**ระดับ**
1. ด้านการวางแผน	4.47	0.42	มาก	4.13	0.53	มาก	4.58	0.46	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาครู	4.61	0.40	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.63	0.49	มากที่สุด
3. ด้านการประเมินผลการสอน	4.61	0.40	มากที่สุด	4.20	0.45	มาก	4.63	0.49	มากที่สุด
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.52	0.46	มากที่สุด	4.36	0.42	มาก	4.53	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	4.54	0.36	มากที่สุด	4.23	0.37	มาก	4.58	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏผลดังนี้ ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, SD = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการสอน ($\bar{X}$ = 4.61, SD = 0.40) เท่ากัน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}$ = 4.52, SD = 0.46) และด้านการวางแผน ($\bar{X}$ = 4.47, SD = 0.42) ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, SD = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.36, SD = 0.42) ด้านการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการสอน ($\overline{X}$ = 4.20, SD = 0.45) เท่ากัน และด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.13, SD = 0.53) ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, SD = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการสอน ($\overline{X}$ = 4.63, SD = 0.49) เท่ากัน ด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.58, SD = 0.46) และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.53, SD = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig	คู่ที่แตกต่างกัน
1. ด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	6.112	3.056	15.092***	.000	(1,2), (2,3)
	ภายในกลุ่ม	328	66.417	.202			
	รวม	330	72.529				
2. ด้านการพัฒนาครู	ระหว่างกลุ่ม	2	5.586	2.793	13.720***	.000	(1,2), (2,3)
	ภายในกลุ่ม	328	66.775	.204			

	รวม	330	72.361				
3. ด้านการประเมินผลการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.586	2.793	13.720***	.000	(1,2), (2,3)
	ภายในกลุ่ม	328	66.775	.204			
	รวม	330	72.361				
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.040	.520	1.944	.145	-
	ภายในกลุ่ม	328	87.751				
	รวม	330	88.791	.268			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.507				
	ภายในกลุ่ม	328	54.675	1.753	10.518***	.000	(1,2), (2,3)
	รวม	330	58.182	.167			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว บทบาทการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นบทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีกับครูที่มี

ประสบการณ์มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการพัฒนาครู ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการประเมินการสอน ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								
	ขนาดเล็ก(n = 89)			ขนาดกลาง (n = 201)			ขนาดใหญ่ (n = 41)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านการวางแผน	4.34	0.54	มาก	4.57	0.41	มากที่สุด	4.42	0.49	มาก
2. ด้านการพัฒนาครู	4.52	0.59	มากที่สุด	4.64	0.40	มากที่สุด	4.37	0.38	มาก
3. ด้านการประเมินผลการสอน	4.52	0.59	มากที่สุด	4.64	0.40	มากที่สุด	4.37	0.38	มาก
4. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.37	0.57	มาก	4.59	0.47	มากที่สุด	4.39	0.54	มาก
ภาพรวม	**4.43**	**0.51**	**มาก**	**4.59**	**0.37**	มากที่สุด	**4.41**	**0.39**	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านปรากฏผลดังนี้ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการสอน ($\overline{X}$ = 4.52, SD = 0.59) เท่ากัน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.57) และด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.34, SD = 0.54) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.59, SD = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการสอน ($\overline{X}$ = 4.64, SD = 0.40) เท่ากัน ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.59, SD = 0.47) และด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.57, SD = 0.41) ตามลำดับ

ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 มีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41, SD = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.42, SD = 0.49) ด้านการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการสอน ($\overline{X}$ = 4.37, SD = 0.38) เท่ากัน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.53, SD = 0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig	คู่ที่แตกต่างกัน
1. บทบาทด้านการวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.502	1.751	8.321***	.000	(1,2)
	ภายในกลุ่ม	328	69.027	.210			
	รวม	330	72.529				
2. บทบาทด้านการพัฒนา ครู	ระหว่างกลุ่ม	2	2.952	1.476	6.976***	.001	(2,3)
	ภายในกลุ่ม	328	69.409	.212			
	รวม	330	72.361				
3. บทบาทด้านการประเมินผลการสอน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.952	1.476	6.976***	.001	(2,3)
	ภายในกลุ่ม	328	69.409	.212			
	รวม	330	72.361				
4. บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.708	1.854	7.148***	.001	(1,2)
	ภายในกลุ่ม	328	85.083	.259			
	รวม	330	88.791				
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**2.256**	**1.128**	**6.617****	**.002**	**(1,2), (2,3)**
	ภายในกลุ่ม	**328**	**55.925**	**.171**			
	รวม	**330**	**58.182**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดขนาดกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้าน

การวางแผน สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการพัฒนาครู สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการประเมินการสอน สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.5 ข้อเสนอแนะของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการการวางแผน มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารควรมีการการกำหนดปฏิทินหรือตารางการนิเทศ ผู้บริหารและครูควรร่วมระดมความคิดและมีการ PLC การนิเทศการสอน ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ รูปแบบการนิเทศ และควรมีการกำหนดกรอบและวางแผนการดำเนินงานให้ครอบคลุมผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการพัฒนาครู มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการนิเทศอย่างเนื่องจัดให้ครูได้รับการนิเทศอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ครูสอนเชิงรุก (Active Learning) และให้ครูอบรมด้าน Ai เพื่อการพัฒนาการศึกษาการเรียนการสอนนำมาสู่ชั้นเรียน

3) ด้านการประเมินผลการสอน มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารมีการแนะนำเทคนิคต่างๆและมีการประเมินที่หลากหลาย ผู้บริหารมีการประเมินผลตามความเป็นจริง เพื่อสะท้อนในสิ่งที่ครูควรพัฒนา ส่งเสริมให้การประเมินผลมีประสิทธิภาพ ไปถึงตัวนักเรียน และผู้บริหารเป็นผู้นำในการสะท้อนผล ครูนำผลมาใช้ในการสะท้อนสู่ผู้เรียน

4) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ มีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารส่งเสริมเชิงบวก กล่าวชื่นชมหรือให้รางวัล เพื่อไม่กดดันคุณครู ผู้บริหารมีการนิเทศเชิงบวก กำหนดกรอบ และวิธีการในการสร้างกำลังใจ ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร มีการสานความสัมพันธ์ระว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ พูดให้กำลังใจ และนิเทศด้วยกัลยาณมิตร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. ผลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผน และบทบาทในฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการทำหน้าที่ในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการประเมินการสอน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู เพื่อให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาวีย์ วิวัฒนานุกูลและรุจิราพรรณ คงช่วย (2567) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตรัง เขต 2 ผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2561) เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำของ Balaam (2006) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานบนพื้นฐานการยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล การมีทัศนคติเชิงบวก การตัดสินใจเป็นทีม ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา กระจายอำนาจ มีความรับผิดชอบ และสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งเน้นผลลัพธ์ขององค์การ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนาครู ด้านการประเมินผลการสอนไม่มีความแตกต่างกัน และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังและความต้องการที่คล้ายคลึงกันในการได้รับการนิเทศ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายในไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการศึกษาของครู นอกจากนี้ผู้บริหารอาจมีแนวทางการนิเทศที่เป็นมาตรฐานและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งทำให้รูปแบบ

และวิธีการ นิเทศมีความคล้ายคลึงกันในทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัญชนา นิมะ (2567)) ศึกษาวิจัยเรื่อง การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวีวรรณ สุขเจริญ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทด้านการวางแผน บทบาทด้านการพัฒนาครู และบทบาทด้านการประเมินผลการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และบทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับความรู้ ความเข้าใจ และความคาดหวังต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เหมือนกัน โดยครูที่มีประสบการณ์มากมักมีความคุ้นเคยกับระบบการบริหาร การวางแผน และการประเมินผลการสอน จึงสามารถมองเห็นบทบาทและความสำคัญของการนิเทศภายในได้ชัดเจน ขณะที่ครูที่มีประสบการณ์น้อยยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน จึงมีความต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการพัฒนาจากผู้บริหารมากกว่า ส่วนครูที่มีประสบการณ์ระดับปานกลางอาจมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทำให้มีมุมมองหรือความคาดหวังต่อบทบาทการนิเทศภายในแตกต่างจากกลุ่มอื่น ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ละออง รักนา (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีบริบทการบริหารจัดการ จำนวนบุคลากร

ทรัพยากร และรูปแบบการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันตามขนาดของสถานศึกษา ซึ่งจากปัจจัยด้านขนาดสถานศึกษาจึงส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อภิสรา กังสังข์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ดังนี้ บทบาทด้านการวางแผน ผู้บริหารควรมีการการกำหนดปฏิทินหรือตารางการนิเทศ ผู้บริหารและครูควรร่วมระดมความคิดและมีการ PLC การนิเทศการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของละออง รักนา (2559) เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนการนิเทศ ควรกำหนดรูปแบบ วิธีการและเครื่องมือในการ นิเทศติดตาม และประเมินผล รายงานผลได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม บทบาทด้านการพัฒนาครู ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการนิเทศอย่างเนื่อง จัดให้ครูได้รับการนิเทศอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้ครูอบรด้าน Ai สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ ป้องญาติ (2560) ศึกษาการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่ครู โดยการ ขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดหา วิทยากรมาให้ความรู้แก่ครูในสถานศึกษา การขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆ บทบาทด้านการประเมินผลการสอน ผู้บริหารมีการแนะนำเทคนิคต่าง ๆ และมีการประเมินที่หลากหลาย ผู้บริหารมีการประเมินผลตามความเป็นจริง เพื่อสะท้อนในสิ่งที่ครูควรพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวรกมล น้อยพิทักษ์ (2561) บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไทรโยค-ลิ่นถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูทุกคนในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและปรับปรุงให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรมีการ

นิเทศ ติดตามและประเมินผลที่ต่อเนื่อง และใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Eucharia Amaka Onu (2021) ทำการศึกษาเรื่อง การกำกับดูแลนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเอนูกู ประเทศไนจีเรีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกำกับดูแลการบริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐ เอนูกู ประเทศไนจีเรีย จากผลการศึกษามีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลและติดตามผลการเรียนของนักเรียน มีการจัด สัมมนา การประชุมสัมมนา การประชุม และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึง ความเกี่ยวข้องของการกำกับดูแลภายในในโรงเรียนแบบบูรณาการ บทบาทด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารส่งเสริมเชิงบวก กล่าวชื่นชม หรือให้รางวัล เพื่อไม่กดดันคุณครู ผู้บริหารมีการนิเทศเชิงบวกเพื่อไม่กดดันคุณครู สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวาภรณ์ จิตนา (2567) บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่เป็นมิตร โดยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บริหาร รวมถึงระหว่างครูด้วยกัน การแสดงความชื่นชมและยกย่องผลงาน การให้โอกาสครูในการแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงการรับ ฟังปัญหาของครูจะช่วยให้ครูรู้สึกมีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ยกเว้นด้านการสร้างขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลจากการศึกษาข้อเสนอแนะของครูสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาข้อเสนอแนะเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูมีข้อเสนอแนะมากที่สุด **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1. ด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนากระบวนการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษา เพื่อกำหนดแผนการนิเทศที่สอดคล้องกับบริบทและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ควรกำหนดปฏิทินและแผนปฏิบัติการนิเทศที่มีความชัดเจนเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา สร้างการมีส่วนร่วม และเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์กร 2. ด้านการประเมินผลการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง มิใช่มุ่งเน้นเพียงการตรวจสอบหรือควบคุมการปฏิบัติงานเท่านั้น ควรพัฒนาระบบการประเมินที่หลากหลาย สอดคล้องกับสภาพจริงของการจัดการเรียนรู้ และสามารถสะท้อนคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง และสะท้อนผลกลับสู่ครูเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารควรดำเนินการนิเทศเชิงบวก โดยเน้นการชื่นชม ให้กำลังใจ และสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยทางจิตใจในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดแนวทางหรือรูปแบบการให้รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานโดดเด่นอย่างเหมาะสม เป็นธรรม นิเทศโดยยึดหลักกัลยาณมิตร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร 4. ด้านการพัฒนาครูผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบการอบรม สัมมนา และการเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับศักยภาพทางวิชาการ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือ AI ในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อให้การจัดการเรียนการสอน มีความทันสมัยและตอบสนองต่อผู้เรียนในยุคปัจจุบัน **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การวิจัยครั้งถัดไปควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการนิเทศภายใน เช่นการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ หรือแอปพลิเคชันในการติดตามผลการสอนและการพัฒนาบุคลากร 2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือคุณภาพการจัดการเรียนรู้ เพื่อยืนยันผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของการนิเทศที่มีต่อคุณภาพการศึกษา 3. ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในระดับการศึกษาต่าง ๆ เช่น ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา หรืออาชีวศึกษา เพื่อเปรียบเทียบวิธีการและกลยุทธ์ที่ ผู้บริหารใช้ในการนิเทศภายใน

เอกสารอ้างอิง

ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์. (2554). *การนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชุติมาพร เชาวน์ไว. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ช่อลัดดา สิมมา. (2562). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในและแนวทางการส่งเสริมบทบาทการนิเทศภายใน สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ตามทัศนะของครูผู้สอน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ณิชาวีย์ วิวัฒนานุกูล และรุจิราพรรณ คงช่วย. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ธรรมรัตน์ เม่งพัฒน์. (2562). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการนิเทศภายในสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

นงลักษณ์ พันธ์วิไล. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นวลอนงค์ อุชุภาพ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พีรยา ทรัพย์หล่ำ. (2562). แนวทางการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ระวีวรรณ สุขเจริญ. (2564). การบริหารงานวิชาการกับการนิเทศภายในสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ละออง รักนา. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วรกมล น้อยพิทักษ์. (2561). บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายไทรโยค-ลิ่นถิ่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วันชัย อยู่ตรง. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิไลลักษณ์ ป้องญาติ. (2561). การศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สิทธิ์ ธีรสรณ์. (2552). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา ขุนโยธา. (2563). การนิเทศภายในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศิวาภรณ์ จิตนา. (2567). บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้ 3 ในจังหวัดสงขลา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา.* เรียกใช้เมื่อ 31 มีนาคม 2569 จาก https://spk3.go.th

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *แนวทางการนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

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

อัญชนา นิมะ. (2567). แนวทางการพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อภิสรา กังสังข์. (2561). การนิเทศภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Balaam, D. N. (2006). *Introduction to international political economy.* New Jersey: Pearson Education.

Clark, C. M. (2004). *Teacher thought processes. New York: Teachers College Press.*

Cogan, M. L. (1973). *Clinical supervision*. Boston: Houghton Mifflin.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement,* 30(3), 607–610.

Onu, E. A. (2021). Internal supervision and school administration in Nigeria. *International Journal of Educational Administration,* 13(2), 958–959.

Scheffe, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika,* 40(1–2), 87–104.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ*

RELATIONSHIP BETWEEN TECHNOLOGY LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AND ACADEMIC ADMINISTRATION EFFICIENCY OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE SAMUT PRAKAN

ปริญวัฒน์ หิรัณย์ทวีภัทร[1] และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์[2]

Prinyawat Hiranthaweepat[1] and Suchitra Osodhapiruk[2]

[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์

สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1-2]Master of Education Program Faculty of Education and Liberal Arts,

Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

Corresponding Author's Email: prinyaporn.a@nmrtup.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 3 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 1 MaY 2026; Accepted 3 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์

Citation:

* ปริญวัฒน์ หิรัณย์ทวีภัทร และ สุจิตรา โอสถอภิรักษ์. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1302-1322.

Prinyawat Hiranthaweepat and Suchitra Osodhapiruk. (2026). Relationship Between Technology Leadership Of Administrators And Academic Administration Efficiency Of School Under The Secondary Education Service Area Office Samut Prakan. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1302-1322.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี และด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง(r_{xy} = .869) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี, ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the technology leadership of school administrators and the academic administration efficiency of schools 2) to examine the relationship between the technology leadership of school administrators and the academic administration efficiency and 3) to

explore guidelines for developing the technology leadership of school administrators and the academic administration efficiency under the Secondary Educational Service Area Office Samut Prakan. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 322 teachers. Data collection instruments included a questionnaire and an interview form. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient. Additionally, content analysis was applied to data obtained from interviews with three school administrators.

The results of the research found that 1) The level of technological leadership among school administrators, both overall and in each individual aspect, was at a high level. When ranked by mean scores from highest to lowest, the aspects were: technology use in administration, promotion of technology in teaching and learning, ethical use of technology, technological vision, and technology use in measurement and evaluation, respectively. 2) The level of academic administration efficiency, both overall and in each individual aspect, was also at a high level. The aspects, ranked by mean scores from highest to lowest, were: development and use of educational media and technology, instructional management, measurement, evaluation, and credit transfer, educational supervision, research for educational quality development, and school curriculum development, respectively. 3) The relationship between technology leadership of administrators and academic administration efficiency was positively correlated at a high level(r_{xy} = .869) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: technology leadership, academic administration efficiency, the Secondary Education Service Area Office Samut Prakan

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกยุคดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลทำให้รูปแบบการจัดการเรียนรู้และการบริหารการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะแนวคิดการศึกษาในยุคใหม่ที่มุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาและดึงศักยภาพผู้เรียนออกมา ประเทศไทยได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบ Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นบุคคลที่มีสมรรถนะสูง สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานระดับสากล ภาคการศึกษาจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัลและความสามารถในการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้กำหนดแนวนโยบายแห่งสำคัญทางด้านการศึกษาไว้ว่า การปฏิรูปประเทศต้องดำเนินการให้เกิดผลด้านการศึกษา ในการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับ ให้สอดคล้องตามความถนัดของผู้เรียน รวมไปถึงปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ดังกล่าว โดยสอดคล้องทั้งในระดับพื้นที่ และระดับชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีนโยบายที่มุ่งเน้นพัฒนาการศึกษาให้มีโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการสนับสนุนงบประมาณ และระบบเทคโนโลยี เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุม เสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ นอกจากนี้ แผนปฏิบัติราชการด้านการศึกษายังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการวิจัย นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การวัดและประเมินผล และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัย “ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี” ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ด้าน

เทคโนโลยี มีการสนับสนุนและผลักดันการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อสถานศึกษา สามารถส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในทุกระดับ รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมเสริมทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับทักษะในศตวรรษที่ 21 มีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับเนื้อหาและการจัดการเรียนการสอน โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนแนวคิดสมัยใหม่ เพื่อพัฒนาทั้งทักษะในศตวรรษที่ 21 และองค์ความรู้สำคัญทางเทคโนโลยี ควรมีลักษณะเป็นระบบที่มีความยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงข้อมูล เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์อย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้และกำกับการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน โดยผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน อีกทั้งสามารถนำไปประยุกต์สร้างรายได้ของตนเอง มีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ เกิดความเข้าใจและทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพใหม่ ๆ และทักษะภาษาที่ 3 อย่างคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ , 2567)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีนโยบายและแนวทางสนับสนุนจากส่วนกลาง แต่ในทางปฏิบัติยังพบความท้าทายและเงื่อนไขหลายประการในสถานศึกษา เช่น ความแตกต่างทางด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีของแต่ละสถานศึกษา ความพร้อมของคณะครูและบุคลากร ความจำกัดทางด้านงบประมาณ การสนับสนุนอย่างทั่วถึงจากต้นสังกัด และการนำเทคโนโลยีไปใช้ที่ยังไม่เป็นระบบ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานวิชาการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย Thailand 4.0 และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี สามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจให้ครู นักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตระหนักถึงประโยชน์ ของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษา สร้างโอกาสในการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูและบุคลากร สามารถใช้พัฒนาตนเอง และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ให้บรรลุเป้าหมาย ทางการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรให้พร้อมรับมือและปรับตัวจากเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนการเป็นแบบอย่างในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศด้วยความรู้ความเข้าใจ มีความระมัดระวังและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา สมใจ (2561, หน้า 351) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีไว้ว่า เป็นทักษะที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดทิศทางและพัฒนาวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีร่วมกัน พร้อมทั้งสามารถถ่ายทอดและสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งจะต้องส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และมีความสามารถในการเลือกเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างสูงสุด

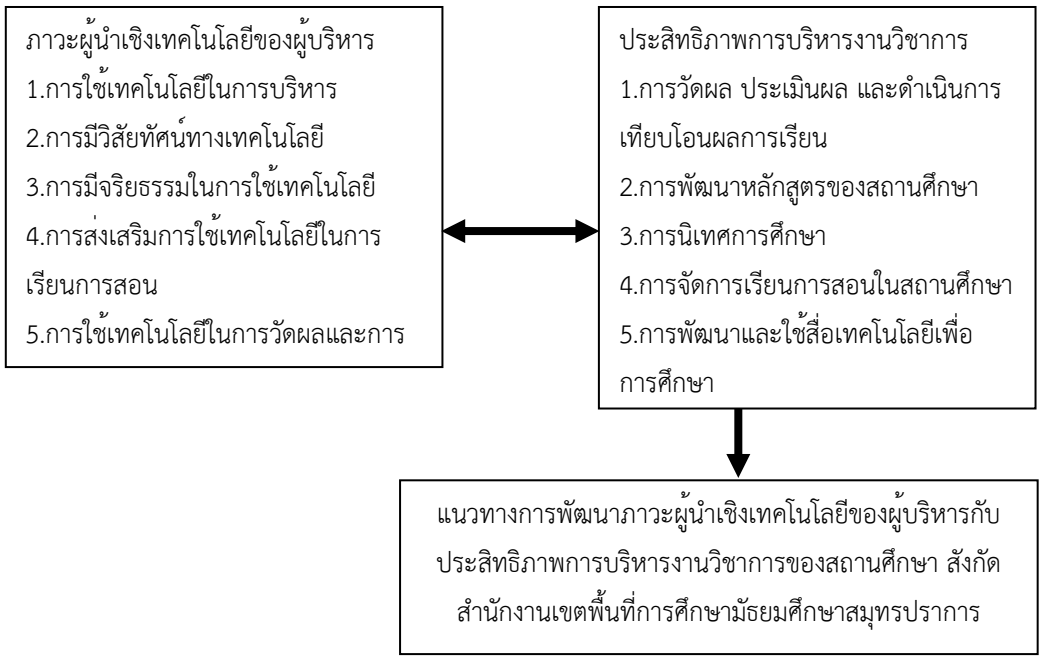
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การวางแผนและดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ จารุวรรณ พิมพ์ทอง (2559) ได้กล่าวถึงการบริหารงานวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการในการจัดการเรียนรู้ และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ที่มีทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และหลักการของการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรแกนกลาง

3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ได้ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย พระบรมราโชบายเกี่ยวกับด้านการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนในทุกช่วงวัยและทุกมิติให้เป็นคนเก่ง ดี และมีคุณภาพ พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สร้างความเสมอภาคและโอกาสในสังคม ส่งเสริมการเติบโตอย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับบทบาทของครูให้เป็นครูยุคใหม่ พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีเป้าหมายการพัฒนา โดยเฉพาะหมุดหมายที่ 12 ประเทศไทยมีกำลังคนซึ่งมีสมรรถนะสูง มุ่งเน้นเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แผนการศึกษาแห่งชาติ มีกรอบทิศทางในการจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งนโยบายจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การสังเคราะห์วรรณกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร 2) การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี 3) การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี 4) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน 5) การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 2) การพัฒนาหลักสูตรของ

สถานศึกษา 3) การนิเทศการศึกษา 4) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูจำนวน 2,337 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้าราชการครู โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G* power 3.1 (นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วัชรีพร สาตร์เพ็ชร์ และญาดา นภาอารักษ์, 2561) ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 322 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของแต่ละขนาดโรงเรียน และ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คน โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้ 1) ดำรงตำแหน่งผู้บริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 2) มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อใช้เป็นกรอบในการร่างข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

3. นำร่างข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และแก้ไขปรับปรุง แล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อที่อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มาจัดทำแบบสอบถาม

4. ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูโรงเรียนในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.970

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำผลจากแบบสอบถามที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในข้อที่ควรจะพัฒนามากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

3. เสนอแบบสัมภาษณ์ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4. ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

5. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินส่งแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ผ่าน QR Code พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยต่อข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อมูล

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาไปวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษา 3 ท่าน

2. ผู้วิจัยดำเนินส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมกับส่งประเด็นสัมภาษณ์ไปล่วงหน้า

3. ประสานเพื่อขอนัดเวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้าด้วยตนเอง

4. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลา สถานที่ ที่นัดหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ และร้อยละ เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สถิติ แปลผล ดังนี้

คาเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คาเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คาเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คาเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คาเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์สถิติ แปลผลดังนี้

คาเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คาเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คาเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คาเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คาเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยการหา ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียรสัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในข้อที่ควรจะพัฒนา จากแบบสัมภาษณ์ด้วยกระบวนการ Content Analysis

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร	4.31	0.57	มาก	1
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี	4.19	0.57	มาก	4
3. ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี	4.23	0.61	มาก	3
4. ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.26	0.47	มาก	2
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล	4.14	0.66	มาก	5
รวม	**4.23**	**0.48**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.23 , S.D = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.31 , S.D = 0.57) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.26 , S.D = 0.47) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.14 , S.D = 0.66)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในภาพรวม

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.18	0.58	มาก	3
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.08	0.60	มาก	6
3. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.17	0.56	มาก	4
4. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.24	0.60	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.34	0.54	มาก	1
6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.14	0.53	มาก	5
รวม	**4.19**	**0.47**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19 , S.D = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34 , S.D = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24 , S.D = 0.60) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08 , S.D = 0.60)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ / ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_{tot}	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (X_1)	0.626**	0.606**	0.714**	0.709**	0.754**	0.510**	0.782**	สูง
ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X_2)	0.642**	0.677**	0.507**	0.570**	0.498**	0.646**	0.708**	สูง
ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (X_3)	0.656**	0.645**	0.617**	0.699**	0.691**	0.608**	0.782**	สูง
ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (X_4)	0.617**	0.497**	0.699**	0.631**	0.717**	0.383**	0.707**	สูง
ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล (X_5)	0.568**	0.616**	0.464**	0.542**	0.517**	0.526**	0.647**	ปานกลาง
X_{tot}	0.745**	0.735**	0.711**	0.754**	0.756**	0.649**	0.869**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง

(r_{xy} = .869) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ทุกด้าน (X_1 – X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม (Y_{tot}) โดยสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (X_1 – X_5) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (Y_1 – Y_6) พบว่า

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร (X_1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .754)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี (X_2) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .677)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_4) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .699)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_5) อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = .717)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .616)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน (X_4) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_6) มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด (r_{xy} = .383) ผู้วิจัยจึงนำความสัมพันธ์ข้างต้นมาเป็นประเด็นเพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน และใช้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ (Data Analytics) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนการสอน ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและทั่วถึง เพื่อให้ครูและผู้เรียนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลจากระบบดิจิทัลในการวิเคราะห์ วางแผน และติดตามผลการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดสู่การวิจัยในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพครูผ่านการอบรม การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการจัดระบบพี่เลี้ยง โดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีกับกระบวนการวิจัย เพื่อให้ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน และยกระดับคุณภาพผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนให้ครูทดลองใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มใหม่ ๆ เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

ในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรใช้งบประมาณโดยอิงข้อมูลเชิงประจักษ์ และสนับสนุนทรัพยากรสำหรับการวิจัยในชั้นเรียน รวมถึงการนิเทศ ติดตาม และสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ พัฒนานวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานในเวทีวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้และยกระดับคุณภาพทางวิชาการของสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ จนตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่ต้องปรับตัวและบูรณาการเทคโนโลยีต่างๆเข้าร่วมกับการทำงานเพื่อให้ก้าวทันยุคของระบบดิจิทัล รวมไปถึงการตอบสนองนโยบายของต้นสังกัดและแผนระดับชาติของกระทรวงศึกษาธิการ(2565) ในด้านการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา โสภิณ (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วยด้านภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์การใช้เทคโนโลยี ด้านมีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพทางด้านเทคโนโลยี ด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ด้านมีการใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล และด้านสังคมจริยธรรมและกฎหมายในการใช้เทคโนโลยี

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษา มุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดแผนงาน โครงการ และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การดำเนินงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณพรรษกรณ์ ชัยพรม (2565) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดการศึกษาถือเป็นงานที่พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม โดยสถานศึกษาต้องมีการจัดระบบการบริหารงานวิชาการอย่างเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่าเป็นความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง(r_{xy} = .869) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาโดยรวม โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านวิชาการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การดำเนินงานด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ชวนะ

ไพศาล (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู บุตรตุ้ม (2566) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารทั้งภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของภาวะการณ์ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นช่วงที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำความเข้าใจ ปรับตัว เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีไปใช้บริหารสถานศึกษา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายให้ครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการใช้งาน มีการส่งเสริมให้ครูใช้ข้อมูลจากระบบดิจิทัลมาวิเคราะห์ วางแผน และติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดแผนการใช้งบประมาณด้านเทคโนโลยีอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จัดหาอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ที่สนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้การลงทุนเกิดประโยชน์สูงสุดและตอบโจทย์การจัดการเรียนการสอน และควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้ครูดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับกระบวนการวิจัย พัฒนานวัตกรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียน สนับสนุนให้ครูเปิดรับและทดลองใช้แพลตฟอร์มเทคโนโลยีใหม่ ควรมีการนิเทศการสอนและสะท้อนผล (Feedback) อย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับการทำวิจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลงของสังคม นำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ นิโลบล เหลามี (2566) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการและพัฒนางาน ทั้งในด้านการบริหารบุคลากร การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการจัดการงานวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีช่วยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สร้างสมรรถนะและนวัตกรรมในการสอนและการทำงาน ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้องกับเป้าหมายการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลไปใช้ในการส่งเสริมการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างสูงสุด ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ผู้บริหารควรเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กร 2. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร การมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี ผู้บริหารควรติดตามและประเมินแนวโน้มทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อองค์กร และควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในอนาคต 3. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร การมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีจริยธรรมในการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และควรมีนโยบายปกป้องข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของบุคลากร 4. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และควรเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร

อย่างมีประสิทธิภาพ และควรแสดงบทบาทเป็นผู้นำในการ 5. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร การใช้เทคโนโลยีในการวัดผลและการประเมินผล ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้ระบบออนไลน์ในการวัดและประเมินผลผู้เรียน และควรมีกระบวนการการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ 6. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาควรมีการใช้เครื่องมือวัดผลที่หลากหลายและเหมาะสมกับผลลัพธ์การเรียนรู้ และควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ 7. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์บริบทและความต้องการของผู้เรียนก่อนพัฒนาหลักสูตร และควรมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของชุมชน 8. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา สถานศึกษาควรมีการสะท้อนผลการนิเทศและให้ข้อเสนอแนะแก่ครูอย่างสร้างสรรค์ และควรมีการนิเทศช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการวางแผนการสอนล่วงหน้าและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการจัดการเรียนรู้มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเน้นการลงมือปฏิบัติ 10. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา สถานศึกษาควรมีการจัดหาและพัฒนาสื่อที่ทันสมัย และควรมีการเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน และ 11. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาควรมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของครู และควรมีการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนรู้หรือการบริหาร **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาสมรรถนะทางด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป 2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพการศึกษาในปัจจุบัน 3. ควรศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ในระดับกลุ่มสหวิทยา เพื่อทราบระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีในระดับกลุ่มสหวิทยาเขต และเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563-2565)*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2567 จาก https://www.moe.go.th/wp-content/uploads/2022/02/แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ-พ.ศ.-2563-2565-rev.pdf

จารุวรรณ พิมพ์ทอง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. ใน *การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณพรรษกรณ์ ชัยพรม. (2565). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร. ใน *การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิพิฐพนธ์ สนิทเหลือ, วัชรีพร สาตร์เพ็ชร์ และญาดา นภาอารักษ์. (2562). การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 5(1), 496–506.

นิโลบล เหลามี. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2567 จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF

เรณู บุตรตุ้ม. (2566). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 13(49), 121–131.

สัญญา โสภิณ. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7*. ใน *วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2567 จาก https://www.sesaosp.go.th/2025/?p=6437

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2567 จาก https://pubhtml5.com/clayd/grkc/แผนปฏิบัติการ_67_สพม.สป/15

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2567 จาก https://www.moe.go.th/พรบ-การศึกษาแห่งชาติ-พ-ศ-2542/

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568–2569*. เรียกใช้เมื่อ 2 มกราคม 2567 จาก http://www.secondarytak.go.th/wp-content/uploads/2024/11/67-11-25-นโยบายและจุดเน้นของ-สพฐ.-ปีงบประมาณ-2568-2569.pdf

สุนันทา สมใจ. (2561). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(1), 350–363.

การบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี*

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT OF THE ELDERLY IN MUNICIPAL AREAS OF CHONBURI PROVINCE STUDENT

อรรฆยา พลดื้อ[1], นิเทศ ตินณะกุล[2] และ เบญยาศิริ งามสะอาด[3]

Arkhaya Phonlue[1], Nithat Thinnakul[2] and Benyasiri Ngamsaad[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Patumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: m.ngamsaad@gmail.com

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 7 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 9 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 7 April 2026; Accepted 9 April 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเขตเทศบาล 2) วิเคราะห์การบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ผู้สูงอายุอายุ 60 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี จำนวน 162,600 คน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 400 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้สูงอายุ 23 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์

Citation:

* อรรฆยา พลดื้อ, นิเทศ ตินณะกุล และ เบญยาศิริ งามสะอาด. (2569). การบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1323-1334.

Arkhaya Phonlue, Nithat Thinnakul and Benyasiri Ngamsaad. (2026). Factors Affecting The Quality Of Life Development Of The Elderly In Municipal Areas Of Chonburi Province Student. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1323-1334.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เนื้อหา ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิต พบว่าตัวแปร 6 ด้านสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ร้อยละ 76.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตควรเน้นระบบดูแลสุขภาพเชิงรุกและส่งเสริมสมรรถภาพทางกาย เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและรวมกลุ่มเพื่อสร้างความรู้สึกมีคุณค่า พร้อมดูแลความเหมาะสมของเบี้ยยังชีพเพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและยกระดับสุขภาวะทางจิตใจอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการภาครัฐ, ปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิต, คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ, จังหวัดชลบุรี

Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the quality of life of elderly individuals in the municipal area, 2) to analyse government administration and life-quality factors affecting the elderly's quality of life, and 3) to identify strategies for improving the quality of life of the elderly. A mixed-methods approach was employed. The population comprised elderly individuals aged 60 and above residing in the municipal area of Chonburi Province, totaling 162,600 people. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, resulting in 400 participants. For the qualitative component, 23 elderly individuals were interviewed. The research instruments included a five-point Likert-scale questionnaire and semi-structured interviews. Qualitative data were analysed using content analysis, while quantitative data were examined using frequency distribution, percentages, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall quality of life of elderly individuals in the municipal area of Chonburi Province was at the highest level,

2) government administration and life-quality factors, comprising six variables, collectively predicted 76.80% of the variance in elderly quality of life with statistical significance ($p < .05$), and 3) strategies for improving quality of life should emphasise proactive healthcare and the promotion of physical fitness, provide opportunities for elderly individuals to participate in social activities and group engagement to foster a sense of value and autonomy, and ensure that allowances are adequate to support economic security and sustainable mental well-being.

Keywords: Quality of Life of the Elderly, Quality of Life Development, Local Government, Chonburi

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุ หรือที่เรียกว่า “สังคมผู้สูงอายุ” ซึ่งองค์การสหประชาชาติให้นิยามผู้สูงอายุ คือ ประชากรที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และแบ่งระดับสังคมผู้สูงอายุออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ และสังคมสูงวัยระดับสุดยอด การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคม ทำให้รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องวางแผนเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556).

ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างชัดเจนตั้งแต่ปี 2543-2544 โดยคาดว่าภายในปี 2574 จะมีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564). การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุส่งผลต่อเศรษฐกิจ เช่น การลดจำนวนประชากรวัยแรงงานและอัตราการออม และส่งผลต่อปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ภาวะซึมเศร้า โรคเรื้อรัง และการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ ผู้สูงอายุบางส่วนต้องอาศัยอยู่ตามลำพังและไม่มีผู้ดูแล ส่งผลให้เกิดความเหงา ว้าเหว่ และหดหู่ทางจิตใจ การเข้าร่วมชมรมผู้สูงอายุสามารถลดความเสี่ยงของโรคและภาวะซึมเศร้าได้ โดยกิจกรรมทางสังคม เช่น การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ และการให้ความรู้ด้านการดูแลตนเอง มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างชัดเจน (ลภัสรดา วลัยกมลลาศ, 2562) นอกจากนี้ การทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ทั้งในด้านการบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยด้านคุณภาพ

ในการดำเนินชีวิต จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนานโยบายและมาตรการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นทั้งการศึกษาระดับคุณภาพชีวิต การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และการเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรี และมีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

เพื่อศึกษาเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐและปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับนโยบายและระดับพื้นที่ รวมถึงงานศึกษาที่มุ่งเน้นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดสำคัญโดยสังเขปดังนี้

การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทยได้นำมาซึ่งความท้าทายเชิงนโยบายและการบริหารจัดการภาครัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการสร้างหลักประกันด้านคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุอย่างครอบคลุมและยั่งยืน หน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการคุ้มครองสิทธิ การจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างศักยภาพของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2556) ควบคู่ไปกับการส่งเสริมหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2564)

ในระดับพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นกลไกหลักที่เชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติจริง โดยเน้นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง งานวิจัยหลายชิ้นสะท้อนให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของชุมชน การบูรณาการทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต

ของผู้สูงอายุ (ชนะโชค คำวัน, 2559; ทรงรัตน์ หิรัญอุทก, 2557; ธันวา บัวมี, 2558) ขณะเดียวกัน การบริหารการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ยังมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิต (สนั่น ชินวงศ์, 2565; ภัทราภรณ์ ด้วงเรือง, 2563)

ในมิติของปัจจัยคุณภาพในการดำเนินชีวิต งานศึกษาต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงซ้อนระหว่างองค์ประกอบหลายด้าน ทั้งด้านสุขภาพกายและจิตใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ซึ่งล้วนหล่อหลอมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ (ปลื้มใจ ไพจิตร, 2558; กัญญา ชื่นอารมณ์ และวลัยนารี พรมลา, 2560) โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่จังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านสุขภาพ รายได้ และการสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อระดับคุณภาพชีวิต (นิธิภัทร ชิตานนท์, 2563) ขณะที่การเตรียมความพร้อมเชิงนโยบายและการจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (ลภัสรดา วลัยกมลลาศ, 2562)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและปัจจัยด้านคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือผู้สูงอายุอายุ 60 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี จำนวน 162,600 คน (ที่มา: สถิติผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566) สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยคำนวณตามสูตรของทา

โร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เพื่อให้ผู้สูงอายุทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่าเทียมกัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้สูงอายุ 23 คนที่เคยเป็นผู้นำชุมชนหรือได้รับความเคารพนับถือในชุมชน

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความน่าเชื่อถือและมีคุณค่า ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านประเมินคำถามแต่ละข้อด้วยดัชนี IOC (item-objective congruence index) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50–1.00 จะถูกคัดเลือกและปรับแก้ตามคำแนะนำจนได้แบบสอบถามที่ตรงกับจุดประสงค์ทั้งหมด จากนั้นทำการทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มผู้สูงอายุจำนวน 30 ชุดเพื่อหาความเที่ยงตรง และวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach’s alpha) โดยข้อคำถามที่มีค่า 0.80 ขึ้นไปถือว่าเพียงพอ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดได้ค่า 0.97 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือสูงและพร้อมใช้สำหรับการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ 2) สร้างและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อนำมารวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และ 3) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ตามหลักวิชาการ โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และเครื่องมือทางสถิติ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และ Stepwise Multiple Regression Analysis ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์และสังเกต จัดหมวดหมู่และสรุปความสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 มาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเขตเทศบาลในจังหวัดชลบุรี

	คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเขตเทศบาลในจังหวัดชลบุรี	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านเศรษฐกิจ	4.70	0.42	มากที่สุด	1
2.	ด้านสังคม	4.63	0.44	มากที่สุด	3
3.	ด้านสิ่งแวดล้อม	4.70	0.41	มากที่สุด	2
4.	ด้านสุขภาพ	4.59	0.43	มากที่สุด	5
5.	ด้านจิตใจ	4.61	0.46	มากที่สุด	4
	รวม	**4.65**	**0.39**	**มากที่สุด**	

ผลการวิจัยจากตารางที่ 1 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{x}$) เท่ากับ 4.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาแยกตามด้าน พบว่า ด้านเศรษฐกิจและด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.70 (S.D. = 0.42 และ 0.41 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ด้านสังคม ($\bar{x}$ = 4.63, S.D. = 0.44) ด้านจิตใจ ($\bar{x}$ = 4.61, S.D. = 0.46) และด้านสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.43) แสดงให้เห็นว่าผู้สูงอายุในเขตเทศบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

2. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและปัจจัยด้านคุณภาพในการดำเนินชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	2.683	.216		12.397	.000
ด้านการแพทย์และสาธารณสุข(X_1)	.125	.020	.297	6.266	.004*
ด้านการพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม(X_4)	.052	.023	.113	2.254	.025*

ด้านการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ(X_6)	.050	.023	.119	2.158	.032*
ด้านสภาพร่างกายที่ดี(X_{10})	.080	.024	.176	3.387	.001*
ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง(X_{11})	.118	.026	.224	4.619	.007*
ด้านการรวมกลุ่มทางสังคม(X_{12})	.098	.022	.215	4.414	.003*
R = 0.877, R Square = 0.768					
Std. Error of the Estimate = 0.272 F = 437.588, Sig = 0.000					

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและปัจจัยด้านคุณภาพในการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข การตัดสินใจด้วยตนเอง การรวมกลุ่มทางสังคม สภาพร่างกายที่ดี การช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพ และการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่าชุดตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้ร้อยละ 76.80 (R^2 = 0.768) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าหากปัจจัยเหล่านี้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุจะดีขึ้นอย่างชัดเจน ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านการศึกษา การศาสนาและข้อมูลข่าวสาร การประกอบอาชีพ ฝึกอาชีพที่เหมาะสม การช่วยเหลือด้านที่พักอาศัย กองทุนผู้สูงอายุ การจัดนันทนาการ สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพอารมณ์ที่ดี ไม่มีผลต่อการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในครั้งนี้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุควรมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างสุขภาพ การมีส่วนร่วมทางสังคม และการสนับสนุนด้านเศรษฐกิจและการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นหลัก

3. เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรี การพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องอาศัยการบูรณาการหลายมิติ ได้แก่ การแพทย์และสาธารณสุข การศึกษา การประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเอง การช่วยเหลือที่พักอาศัย เบี้ยยังชีพ กองทุนผู้สูงอายุ และกิจกรรมนันทนาการ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข การจัดบริการเชิงปฐมภูมิระบบดูแลระยะยาว และการป้องกันเชิงรุกมีบทบาทสำคัญต่อการเข้าถึงบริการ การส่งเสริมโปรแกรมตรวจคัดกรองโรคเรื้อรัง ฟื้นฟูสมรรถภาพ และอาสาสมัครท้องถิ่นช่วยสร้างความต่อเนื่องของบริการ ด้านเศรษฐกิจ การฝึกอาชีพ การสร้างมูลค่าเพิ่ม และการเชื่อมโยงตลาดร่วมกับระบบการเงินขนาดเล็ก สนับสนุนความมั่นคงทางรายได้หลังเกษียณ ส่วนด้านการศึกษา

ศาสนา และข้อมูลข่าวสาร การสร้างโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเข้าถึงข้อมูลอย่างเข้าใจง่ายช่วยเสริมศักยภาพและการตัดสินใจของผู้สูงอายุ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ที่ดี สภาพร่างกายที่ดี การตัดสินใจด้วยตนเอง การรวมกลุ่มทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพอารมณ์ที่ดี พบว่าการรวมกลุ่มทางสังคม กิจกรรมนันทนาการ และพื้นที่สาธารณะที่เป็นมิตรต่อผู้สูงอายุช่วยลดความเหงาและสร้างความภาคภูมิใจ ส่วนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น บ้านเรือน ถนน และสวนสาธารณะ ต้องปรับปรุงให้ปลอดภัยและเหมาะสมตามแนวคิด Age-Friendly นอกจากนี้ ระบบสนับสนุนด้านเบี้ยยังชีพ กองทุนผู้สูงอายุ และบริการสุขภาพต้องมีความโปร่งใส เข้าถึงง่าย และคำนึงถึงค่าครองชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรีจึงต้องเป็นระบบแบบบูรณาการ โดยเทศบาลทำหน้าที่เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงบริการภาครัฐ ภาคประชาสังคม และเอกชน พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุเอง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และจิตใจ ภายใต้หลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุเขตเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านที่พักอาศัย การแพทย์และสาธารณสุข การประกอบอาชีพและฝึกอาชีพ การจัดนันทนาการ กองทุนผู้สูงอายุ ด้านการศึกษา การศาสนาและข้อมูลข่าวสาร รวมถึงด้านการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ในด้านการแพทย์และสาธารณสุข ผู้สูงอายุรับรู้ถึงการสนับสนุนและการให้ความรู้แก่ผู้ดูแล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ชื่นอารมณ์ และวลัยนารี พรมลา (2560) ด้านการศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสาร การจัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น ชินวงศ์ (2565) ด้านการประกอบอาชีพ การสนับสนุนงบประมาณและกิจกรรมฝึกอาชีพช่วยเพิ่มรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรตินัดดา ปลื้มใจ ไพจิตร (2558) ด้านการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วม การมีอาสาสมัคร

ดูแลผู้สูงอายุช่วยเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ด้านที่พักอาศัย การจัดบ้านพักฉุกเฉินช่วยสร้างความมั่นคงพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุที่เปราะบาง และด้านการช่วยเหลือเงินเบี้ยยังชีพและกองทุนผู้สูงอายุ การสนับสนุนทางการเงินช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะโชค คำวัน (2559) ในที่สุด ด้านนันทนาการ การจัดชมรมกีฬาและกิจกรรมสังคมมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น ชินวงศ์ (2565)

2. ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการรวมกลุ่มทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพอารมณ์ที่ดี ด้านสภาพความเป็นอยู่ และด้านสภาพร่างกาย ด้านสภาพความเป็นอยู่สะท้อนถึงความไม่เพียงพอของรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทรงรัตน์ หิรัญอุทก (2557) และ ธันวา บัวมี (2558) ส่วนด้านสภาพร่างกาย ผู้สูงอายุมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สูง แสดงถึงความตระหนักด้านสุขภาพและการป้องกันโรค สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิธิภัทร ชิตานนท์ (2563) ด้านการตัดสินใจด้วยตนเองสะท้อนความสามารถในการดำเนินชีวิตตามความต้องการโดยไม่ถูกบังคับบ่อย ด้านการรวมกลุ่มทางสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรมร่วมกับเพื่อนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทราภรณ์ ด้วงเรือง (2563) ในขณะที่ด้านสภาพอารมณ์ที่ดีสะท้อนถึงความสามารถในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตและการได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์จากสิ่งแวดล้อม ทำให้ผู้สูงอายุสามารถปรับตัวและรักษาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุควรเน้นการเสริมสร้างสุขภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการมีส่วนร่วมทางสังคมอย่างบูรณาการ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุข ภาคภูมิใจ และมีชีวิตที่ยั่งยืนภายใต้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยผู้วิจัยผู้เสนอแนะดังต่อไปนี้ **1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้** การยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุควรเน้นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วยเบี้ยยังชีพและกองทุนสวัสดิการที่เข้มแข็ง การส่งเสริมอาชีพและทักษะที่ยืดหยุ่นควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่เข้าถึงง่ายจะช่วยให้ผู้สูงอายุมีรายได้และความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง ด้านสุขภาพควรเน้นการตรวจคัดกรองโรคเชิงป้องกัน

และการอบรมผู้ดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพร้อมด้านสุขภาพและลดพฤติกรรมเสี่ยง นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคมและนันทนาการ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและที่พักอาศัยให้ปลอดภัย จะช่วยสร้างความสุข ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนสำหรับผู้สูงอายุ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรมีการศึกษาเชิงลึกเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และค่าใช้จ่ายจริงในชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ เจาะลึกปัจจัยทางวัฒนธรรมและครอบครัวที่ส่งผลต่อการตัดสินใจฝืนใจ รวมถึงประเมินผลกระทบของกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2556). *สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ 2557*. กรุงเทพฯ: รายงานประจำปีงบประมาณ 2556.

_____. (2564). *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกรมกิจการผู้สูงอายุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ.

กัญญา ชื่นอารมณ์ และวลัยนารี พรมลา. (2560). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 3(2), 94-104.

สนั่น ชินวงศ์. (2565). การบริหารการพัฒนาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดสกลนคร: Administration of Development Affected the Life Quality of Elderly in Sakon Nakhon Province. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตรและสังคมศาสตร์*, 16(1), 387-401.

ปลื้มใจ ไพจิตร. (2558). คุณภาพในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 2(2), หน้า 157-179.

ชนะโชค คำวัน. (2559). แนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาปาก จังหวัดนครพนม. ใน *ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทรงรัตน์ หิรัญอุทก. (2557). กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลองครักษ์ อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน *รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธันวา บัวมี. (2558). แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองน้อย อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

นิธิภัทร ชิตานนท์. (2563). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเสม็ด อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทราภรณ์ ด้วงเรือง. (2563). การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของเทศบาลนครนนทบุรี จังหวัดนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 6(1), 122-134.

ลภัสรดา วลัยกมลลาศ. (2562). การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลปากบาง อ.เทพา จ.สงขลา. ใน *รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น*. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การพัฒนาเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*

DEVELOPMENT OF A SIMULATION GAME BASED ON EXPERIENTIAL LEARNING TO ENHANCE CYBERBULLYING COPING ABILITIES FOR GRADE 6 STUDENTS

ยศวัจน์ อภิรัตน์ระพี[1], วัตสาตรี ดิถียนต์[2] และ บุญรัตน์ แผลงศร[3]

Yossawat Apiratrapee[1], Watsatree Diteeyont[2] and Boonrat Plaengsorn[3]

[1-3]สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-3]Educational Communications and Technology, Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: yossawat.a@ku.th

วันที่รับบทความ : 27 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 6 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 8 พฤษภาคม 2569

Received 27 April 2026; Revised 6 May 2026; Accepted 8 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ก่อนและหลังเรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนอนุบาลชัยนาท จำนวน 80 คน คัดเลือกด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มร่วมกับการสุ่มอย่างง่าย ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียววัดผลก่อนและหลังเรียน เครื่องมือที่

Citation:

* ยศวัจน์ อภิรัตน์ระพี, วัตสาตรี ดิถียนต์ และ บุญรัตน์ แผลงศร. (2569). การพัฒนาเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1335-1350.

Yossawat Apiratrapee, Watsatree Diteeyont and Boonrat Plaengsorn. (2026). Development Of A Simulation Game Based On Experiential Learning To Enhance Cyberbullying Coping Abilities For Grade 6 Students. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1335-1350.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ใช้ได้แก่ เกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ และแบบวัดความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีความสามารถในการรับมือต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ทั้งด้านความรู้ ด้านกระบวนการ และด้านเจตคติ หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่ได้ช่วยพัฒนาเฉพาะด้านความรู้เกี่ยวกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ แต่ยังช่วยพัฒนาด้านกระบวนการคิด การตัดสินใจ และด้านเจตคติของผู้เรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านการเผชิญสถานการณ์เสมือนจริงและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ รวมทั้ง การออกแบบให้ผู้เรียนได้สวมบทบาททั้งผู้ถูกกระทำ ผู้พบเห็นเหตุการณ์ และผู้กระทำทำให้เกิดความเข้าใจผลกระทบของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์จากหลายมุมมอง

คำสำคัญ: เกมจำลองสถานการณ์, การเรียนรู้จากประสบการณ์, การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์, ความสามารถในการรับมือ

Abstract

This research aimed to compare the scores of cyberbullying coping abilities before and after learning through a simulation game based on experiential learning theory. The sample consisted of 80 Grade 6 students during the second semester of the 2025 academic year at Anuban Chainat School, selected through cluster sampling combined with simple random sampling. A one-group pretest-posttest design was employed. The research instruments consisted of a simulation game based on experiential learning theory and a cyberbullying coping ability assessment.

The findings revealed that students' cyberbullying coping abilities in the knowledge, process, and attitude dimensions after learning were significantly higher than before learning at the .05 level of statistical significance. The simulation game based on experiential learning theory not only enhanced students' knowledge of cyberbullying but also significantly improved their thinking processes, decision-making skills, and attitudes. This reflects that learners are able to learn through simulated experiences and apply them in real-life situations. In addition, designing

the game to allow students to assume the roles of victim, bystander, and perpetrator enabled them to develop a comprehensive understanding of the impact of cyberbullying from multiple perspectives.

Keywords: simulation game, experiential learning, cyberbullying, coping ability

บทนำ

ในยุคดิจิทัลปัจจุบัน รัฐบาลไทยได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2574 ที่มุ่งพัฒนาทักษะดิจิทัลและการรู้เท่าทันสื่อให้แก่เด็กและเยาวชน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดูแลความปลอดภัยของเด็กในทุกมิติ รวมถึงโลกออนไลน์ อย่างไรก็ตาม ควบคู่ไปกับการขยายตัวของสังคมดิจิทัล ปัญหาการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อเด็กและเยาวชนในทุกช่วงวัย การสำรวจของ UNICEF (2019) ใน 30 ประเทศพบว่า 1 ใน 3 ของเยาวชนเคยเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้งออนไลน์ และ Tokunaga (2010) พบว่าร้อยละ 20-40 ของเยาวชนทั่วโลกเคยมีประสบการณ์การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์อย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิต สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนามาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับประเทศไทย Thumronglaohapun et al. (2022) ที่สำรวจนักเรียนมัธยมและนักศึกษาจำนวน 3,404 คนทั่วประเทศ พบว่าร้อยละ 50.8 ของนักเรียนมัธยมและร้อยละ 63.5 ของนักศึกษาเคยถูกกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ซึ่งสูงขึ้นจากปี 2016 อย่างมีนัยสำคัญ ความรุนแรงของปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็กหลายด้าน โดย Kowalski et al. (2014) พบว่าการถูกกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มีความเชื่อมโยงกับความเครียด ภาวะซึมเศร้า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลง และความคิดทำร้ายตนเอง และ Hinduja & Patchin (2019) ยืนยันว่าเด็กที่มีทักษะการรับมือที่เหมาะสมจะได้รับผลกระทบทางลบน้อยกว่า การพัฒนาทักษะรับมือจึงเป็นแนวทางป้องกันที่สำคัญ

ทั้งนี้ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อายุ 11-12 ปี เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงเป็นพิเศษ Patchin และ Hinduja (2022) พบว่าร้อยละ 20 ของเด็กกลุ่มอายุ 9-12 ปีเคยตกเป็นเหยื่อของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ เนื่องจากเป็นช่วงที่เริ่มใช้อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์อย่างอิสระมากขึ้นแต่ยังขาดวุฒิภาวะในการรับมือกับความเสี่ยงออนไลน์ ผู้วิจัยใน

ฐานะครูผู้สอนวิชาเทคโนโลยี ณ โรงเรียนอนุบาลชัยนาท ได้สังเกตและสอบถามนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและแพร่หลายในกลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษาตอนปลาย โดยลักษณะของการกลั่นแกล้งที่พบบ่อย ได้แก่ การถูกด่าทอด้วยถ้อยคำหยาบคายผ่านแชทกลุ่ม การถูกนำรูปภาพส่วนตัวไปเผยแพร่หรือดัดแปลงโดยไม่ได้รับอนุญาต และการถูกกีดกันออกจากกลุ่มสนทนาออนไลน์ของเพื่อนร่วมชั้น และที่สำคัญคือนักเรียนส่วนใหญ่ไม่ทราบวิธีรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสม และไม่กล้าแจ้งให้ครูหรือผู้ปกครองทราบ เพราะกลัวถูกตำหนิ กลัวถูกเพื่อนล้อเลียนเพิ่ม หรือคิดว่าผู้ใหญ่ไม่สามารถช่วยเหลือได้ ส่งผลให้นักเรียนต้องเผชิญกับปัญหาเพียงลำพัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนาเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) บูรณาการหลักการ EIAG ของ Stadsklev (1974) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการเรียนรู้ผ่านเกมจำลองสถานการณ์ที่จะช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านกระบวนการ และด้านเจตคติ งานวิจัยนี้มีความสำคัญในการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกทักษะรับมือก่อนเผชิญสถานการณ์จริง ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์สำหรับครูผู้สอนในการนำเกมไปบูรณาการในรายวิชาเทคโนโลยี เป็นแนวทางสำหรับนักพัฒนาสื่อการศึกษาในการออกแบบนวัตกรรมต่อต้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์และเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายส่งเสริมความปลอดภัยออนไลน์ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ก่อนและหลังเรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

สมมติฐานการวิจัย

1. คะแนนความสามารถในการรับมือต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านความรู้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการเรียนรู้ด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. คะแนนความสามารถในการรับมือต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านกระบวการของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการเรียนรู้ด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. คะแนนความสามารถในการรับมือต่อการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านเจตคติ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หลังการเรียนรู้ด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ สูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

ไซเบอร์ หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับระบบคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีดิจิทัล อินเทอร์เน็ต และการสื่อสารผ่านเครือข่ายออนไลน์ โดยโลกไซเบอร์เป็นพื้นที่ดิจิทัลที่ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และทำกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ มีลักษณะสำคัญ คือ สามารถเชื่อมต่อผู้คนได้อย่างรวดเร็ว ไร้ข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และรองรับกิจกรรมหลากหลาย เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เกมออนไลน์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันสนทนา และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ

การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ หมายถึง พฤติกรรมก้าวร้าวหรือการกระทำรุนแรงที่ผู้กระทำจงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความเสียหาย อับอาย วิตกกังวล โดยเป็นการกระทำซ้ำ ๆ ผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์รูปแบบต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ หรือบนเครือข่ายสังคมออนไลน์ ลักษณะพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ที่พบบ่อยในนักเรียนระดับประถมศึกษา Willard (2007) ได้แบ่งไว้ 8 ลักษณะ ได้แก่ 1) การนินทาหรือด่าทอ 2) การข่มขู่คุกคาม 3) การเฝ้าติดตามทางไซเบอร์ 4) การสบประมาทหรือใส่ความ 5) การปลอมแปลงตัวตน 6) การนำความลับหรือข้อมูลไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต 7) การหลอกลวง และ 8) การกีดกันผู้อื่นออกจากกลุ่ม

ความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดการและตอบสนองต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ คือความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ลักษณะพฤติกรรม และผลกระทบของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (2) ด้านกระบวนการ คือ ความสามารถในการรับมือ ตัดสินใจ และแยกแยะพฤติกรรมที่พึงประสงค์บนโลกดิจิทัล และ (3) ด้านเจตคติ คือการตระหนักถึงผลกระทบและมีทัศนคติต่อต้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์

Patchin และ Hinduja (2022) พบว่าเด็กที่มีทักษะการรับมือที่เหมาะสมได้รับผลกระทบทางลบน้อยกว่า

แนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการบูรณาการประสบการณ์และการสะท้อนคิดผ่านวงจร 4 ขั้น ได้แก่ (1) ประสบการณ์เชิงรูปธรรม ผู้เรียนได้สัมผัสประสบการณ์โดยตรง (2) การสังเกตและไตร่ตรอง ผู้เรียนสะท้อนคิดต่อสิ่งที่พบเจอ (3) การสร้างมโนทัศน์เชิงนามธรรม ผู้เรียนสร้างแนวคิดหรือทฤษฎีจากการสะท้อนคิด และ (4) การทดลองประยุกต์ใช้ ผู้เรียนนำแนวคิดไปทดลองใช้ในสถานการณ์ใหม่ หลักการ EIAG ของ Stadsklev (1974) ซึ่งสอดคล้องกับวงจรของ Kolb ประกอบด้วยขั้น ขั้น E (Experience) ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์และตัดสินใจ ขั้น I (Identify) ผู้เรียนสังเกตและจำแนกผลที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Feedback ขั้น A (Analyze) ผู้เรียนวิเคราะห์เหตุและผลของทางเลือก และขั้น G (Generalize) ผู้เรียนสรุปแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อถ่ายโอนสู่ชีวิตจริงถูกนำมาใช้เป็นแกนหลักในการออกแบบกลไกการเรียนรู้ภายในเกม

เกมจำลองสถานการณ์ หมายถึง สื่อการเรียนรู้ที่จำลองสถานการณ์จริงในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ให้ผู้เรียนเข้าสู่บทบาทตัวละคร ตัดสินใจเลือกแนวทางการตอบสนอง และรับผลป้อนกลับ เพื่อเข้าใจว่าการกระทำใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม องค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย สถานการณ์จำลอง บทบาทของผู้เล่น กฎและกติกา และผลป้อนกลับ โดยบูรณาการหลักการ EIAG ของ Stadsklev (1974) เพื่อให้การเรียนรู้ครบวงจร เกมจำลองสถานการณ์มีบทบทสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ให้กับผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกเผชิญสถานการณ์การกลั่นแกล้งในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่ต้องเผชิญความเสี่ยงจริง ได้ฝึกการตัดสินใจในการรับมือ และได้รับผลป้อนกลับทันทีว่าการตัดสินใจนั้นเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งช่วยเสริมสร้างทั้งความรู้ กระบวนการคิด และเจตคติที่ถูกต้องต่อการรับมือกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ Mayer (2019) พบว่าเกมการศึกษาที่ออกแบบตามหลักการเรียนรู้มัลติมีเดียสามารถส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนรายวิชาเทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 โรงเรียนอนุบาลชัยนาท จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 80 คน จาก 2 ห้องเรียน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มร่วมกับการสุ่มอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ (1) เกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ (2) แบบวัดความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ด้านความรู้ (แบบเลือกตอบ 10 ข้อ) ด้านกระบวนการ (แบบเลือกตอบ 20 ข้อ และแบบเขียนตอบ 10 ข้อ) และด้านเจตคติ (แบบมาตราส่วนประมาณค่า 10 ข้อ)

3. การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยพัฒนา 1) เกมจำลองสถานการณ์โดยใช้กรอบของ Branch (2009) บูรณาการหลักการ EIAG ของ Stadsklev (1974) และแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb (1984) ครอบคลุม 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นวิเคราะห์ วิเคราะห์ผู้เรียน เนื้อหาการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ 8 ลักษณะตาม Willard (2007) และบทบาทผู้เกี่ยวข้องตาม Hinduja และ Patchin (2019) (2) ขั้นออกแบบ สถานการณ์แต่ละข้อออกแบบให้ผู้เรียนผ่านกระบวนการ 4 ขั้น คือ ขั้น E (Experience) ผู้เรียนเผชิญสถานการณ์และตัดสินใจ ขั้น I (Identify) ผู้เรียนสังเกตและจำแนกผลที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Feedback ขั้น A (Analyze) ผู้เรียนวิเคราะห์เหตุและผลของทางเลือก และขั้น G (Generalize) ผู้เรียนสรุปแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อถ่ายโอนสู่ชีวิตจริง ประกอบด้วยสถานการณ์ 30 สถานการณ์ ครอบคลุม 8 ลักษณะพฤติกรรม และ 3 บทบาท (3) ขั้นพัฒนา โดยใช้โปรแกรม Microsoft PowerPoint ร่วมกับโหมด Macro และการเขียนโค้ด VBA ในรูปแบบไฟล์ .ppsm จากนั้นนำเกมเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านเนื้อหา ด้านการออกแบบและกลไกเกม และด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.80 แสดงว่าเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ (4)

ขั้นทดลองใช้ นำเกมจำลองสถานการณ์ไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และ (5) ขั้นประเมินผล ผลการประเมินนำไปใช้ปรับปรุงเกมจำลองสถานการณ์ให้มีความสมบูรณ์เหมาะสม และพร้อมนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง 2) แบบวัดความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ด้านความรู้ เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 10 ข้อ วัดความรู้ด้านความหมาย ลักษณะพฤติกรรม และผลกระทบของการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ตอนที่ 2 ด้านกระบวนการ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ แบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ วัดความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ทั้ง 8 ลักษณะ การเลือกวิธีตอบสนองที่เหมาะสม และการตัดสินใจแก้ปัญหาเมื่อเผชิญกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ และแบบเขียนตอบ จำนวน 10 ข้อ วัดความสามารถในการอธิบายขั้นตอนการรับมือ การขอความช่วยเหลือ และการแยกแยะพฤติกรรมที่เป็นการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ได้ ตอนที่ 3 ด้านเจตคติ เป็นแบบวัดเจตคติ จำนวน 10 ข้อ จากนั้นนำแบบวัดความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบวัด โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6 - 1 ซึ่งหมายความว่า แบบวัดความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ได้ และนำแบบวัดความสามารถไปทดลองใช้กับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำคะแนนมาวิเคราะห์ หาค่าความยาก (p) 0.55 – 0.75 ค่าอำนาจจำแนก (r) 0.25 – 0.85 และหาค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบวัดความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์มีค่าความยากง่าย อยู่ในระดับที่เหมาะสม ค่าอำนาจจำแนก อยู่ในระดับที่จำแนกระดับความสามารถได้ และมีค่าความเชื่อมันอยู่ในระดับดีมาก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้รูปแบบการวิจัยแบบกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังเรียน การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ผู้วิจัยประสานงานขออนุญาตโรงเรียน เตรียมสถานที่ เครื่องมือ และแจ้งกลุ่มตัวอย่างทราบรายละเอียดการจัดการเรียนรู้ ขั้นดำเนินการ ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบวัดก่อนเรียน จากนั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเกมจำลองสถานการณ์ 3 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที โดยแบ่งตามบทบาท คือ ชั่วโมงที่ 1 บทบาทผู้ถูกกระทำ โดยผู้เรียนจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในรูปแบบต่าง ๆ และเลือกวิธีการรับมือที่เหมาะสม ชั่วโมงที่ 2 บาทบาทผู้พบเห็นเหตุการณ์ โดยผู้เรียนจะต้องตัดสินใจเลือกวิธีการช่วยเหลือหรือตอบสนองต่อสถานการณ์การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ชั่วโมงที่ 3 บทบาทผู้กระทำ โดยผู้เรียนจะต้องวิเคราะห์และตระหนักถึงผลกระทบ

ของพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ที่มีต่อเหยื่อและบุคคลรอบข้าง พร้อมทั้งเลือกแนวทางปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมและรับผิดชอบต่อการกระทำในโลกออนไลน์ แต่ละบทบาทมี 10 สถานการณ์ แล้วจึงให้ทำแบบวัดหลังเรียน และขั้นสรุปผล ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้การทดสอบค่าที เปรียบเทียบคะแนนก่อนและหลังเรียน กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 และนำเสนอผลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า t

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	n	ความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ (คะแนนเต็ม 140 คะแนน)					
		Max	Min	M	SD	t	Sig.
ก่อนเรียน	80	107	55	85.91	12.97	61.507	.000**
หลังเรียน	80	127	74	107.71	13.81		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ มีผลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 85.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.97 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 107.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 13.81

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านความรู้ ก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	n	ความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านความรู้ (คะแนนเต็ม 10 คะแนน)					
		Max	Min	M	SD	t	Sig.
ก่อนเรียน	80	9	1	6.6	1.83	19.252	.000**
หลังเรียน	80	10	5	8.53	1.55		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านความรู้ มีผลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.83 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.55

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านกระบวนการ ก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	n	ความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านกระบวนการ (คะแนนเต็ม 90 คะแนน)					
		Max	Min	M	SD	t	Sig.
ก่อนเรียน	80	68	32	53.43	8.69	46.099	.000**
หลังเรียน	80	80	42	66.48	9.17		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านกระบวนการ มีผลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 53.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.69 และหลังเรียนมีเฉลี่ยเท่ากับ 66.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.17

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านเจตคติ ก่อนเรียน และหลังเรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์

กลุ่มตัวอย่าง	n	ความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านเจตคติ (คะแนนเต็ม 40 คะแนน)					
		Max	Min	M	SD	t	Sig.
ก่อนเรียน	80	35	18	25.89	4.37	36.755	.000**
หลังเรียน	80	40	22	32.71	4.55		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า คะแนนความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านเจตคติ มีผลหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 25.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.37 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.55

อภิปรายผล

1. นักเรียนที่เรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 85.91 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 107.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเกมจำลองสถานการณ์ที่พัฒนาขึ้นนำนักเรียนผ่านวงจรการเรียนรู้ของ Kolb ครบทั้ง 4 ขั้น กล่าวคือ นักเรียนได้รับประสบการณ์เชิงรูปธรรมจากการเล่นเกมในสถานการณ์กลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ได้ไตร่ตรองสะท้อนผลจากการพิจารณาตัวเลือกและผลย้อนกลับที่ตามมา ได้สร้างกระบวนการเกี่ยวกับวิธีการรับมือที่เหมาะสม และได้ทดลองประยุกต์ใช้ความรู้ในการตัดสินใจสถานการณ์ถัดไป ส่งผลให้นักเรียนพัฒนาความสามารถในการรับมือได้ทั้งด้านความรู้ ด้านกระบวนการ และด้านเจตคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนนันธ์ ศรีอุดมกิจ และคณะ (2563) ที่พิสูจน์ว่ากลไกเกมคอมพิวเตอร์ที่จำลองสถานการณ์จริงมีพลังในการพัฒนาการคิดเชิงวิพากษ์ของนักเรียน ป.6 ได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sripa & Ninphet (2024) ที่ศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อต่อต้านการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในเยาวชนไทย พบว่ามาตรการป้องกันที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการส่งเสริมความสามารถในการรับรู้ การคิดอย่างมี

วิจารณญาณ การวิเคราะห์ และความตระหนักรู้ ซึ่งเกมจำลองสถานการณ์ในการวิจัยครั้งนี้บูรณาการองค์ประกอบเหล่านั้นครบถ้วน

2. นักเรียนที่เรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านความรู้ มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 6.6 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 8.53 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีความรู้มากขึ้นเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ทั้งนี้ ผลที่เกิดขึ้นอาจเนื่องมาจากเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Patchin และ Hinduja (2022) พบว่าการให้ความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาความสามารถในการรับมือโดยเฉพาะในวัยประถมศึกษาที่เริ่มเข้าสู่โลกออนไลน์อย่างจริงจัง วีระชัย เชื่อนแก้ว และคณะ (2564) พบว่าการให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์เป็นองค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมที่มีประสิทธิผล ยิ่งตอกย้ำถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตั้งแต่ระดับประถมศึกษา สุภชาวัลย์ ชนะศักดิ์ และวีรพล แสงปัญญา (2562) พบว่านักเรียน ป.6 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกผ่านการเผชิญสถานการณ์จริงมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

3. นักเรียนที่เรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านกระบวนการ มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 53.43 และหลังเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 66.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีความสามารถในกระบวนการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ดีขึ้น ทั้งนี้ ผลที่เกิดขึ้นอาจเนื่องมาจากเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ ที่ช่วยให้นักเรียนได้ทดลองการปฏิบัติในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ทั้ง 3 บทบาท และมีการให้ผลย้อนกลับกับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้คิด วิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้นในแต่ละวิธีการรับมือที่นักเรียนเลือก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระชัย เชื่อนแก้ว และคณะ (2564) พบว่านวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผลต้องครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ตั้งแต่การรับรู้สถานการณ์จนถึงการตัดสินใจตอบสนองอย่างเหมาะสม ปัญจรัตน์ ไล้สุวรรณชาติ และคณะ (2565) พบว่าการพัฒนากระบวนการรับมือที่ครอบคลุมหลายมิติ ทั้งการรับรู้สถานการณ์ การตัดสินใจ และการขอความช่วยเหลือเป็นสิ่งจำเป็น

4. นักเรียนที่เรียนด้วยเกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ด้านเจตคติ มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน โดยก่อนเรียนมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 25.89 และหลังเรียนมี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.71 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า นักเรียนมีเจตคติที่ดีขึ้นในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ ทั้งนี้ ผลที่เกิดขึ้นอาจเนื่องมาจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากการเล่นเกมในบทบาทที่หลากหลาย ทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจผู้ที่ได้รับผลกระทบ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธันยากร ตุดเกื้อ และคณะ (2562) ที่พบว่าลักษณะทางจิตใจเชิงลบเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในเยาวชน การพัฒนาเจตคติเชิงบวกผ่านเกมจำลองสถานการณ์จึงเป็นการแก้ไขปัญหาที่ต้นเหตุได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพันธ์ ความคะนึง และมฤษฎ์ แก้วจินดา (2559) ที่พบว่าการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการรับมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันสามารถลดความวิตกกังวลและเสริมสร้างเจตคติเชิงบวกต่อการเผชิญปัญหาการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ได้อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากนักเรียนที่มีเจตคติที่ดีย่อมสามารถปกป้องตนเองและช่วยเหลือผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญกับสถานการณ์การกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในชีวิตจริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย เกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์สามารถเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้อย่างมีประสิทธิผล โดยนักเรียนมีคะแนนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านกระบวนการ และด้านเจตคติ สะท้อนให้เห็นว่าการออกแบบเกมที่บูรณาการหลักการ EIAG และวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ของ Kolb ช่วยให้นักเรียนได้เผชิญสถานการณ์จำลอง คิดวิเคราะห์ และสรุปแนวปฏิบัติที่เหมาะสมได้อย่างเป็นระบบ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทักษะความปลอดภัยออนไลน์ก่อนที่นักเรียนจะต้องเผชิญกับความเสี่ยงในโลกดิจิทัลอย่างแท้จริง **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มากกว่าการให้คำตอบโดยตรง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ตัดสินใจ ลองผิดลองถูก และสะท้อนความคิดของตนเองผ่านกิจกรรมในเกม พร้อมทั้งจัดสรรเวลาในแต่ละ

ขั้นตอนของการเล่นเกมให้เหมาะสมกับพัฒนาการด้านการคิดและการตัดสินใจของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาผลของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกมจำลองสถานการณ์ตามแนวคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการเสริมสร้างความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากขอบเขตของงานวิจัยครั้งนี้ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันให้กับผู้ได้รับผลกระทบ ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณ เนื่องจากความสามารถในการรับมือการกลั่นแกล้งทางไซเบอร์เป็นทักษะหลายด้าน ซึ่งเกิดจากกระบวนการที่ผู้เรียนได้เผชิญสถานการณ์ คิด วิเคราะห์ และเชื่อมโยงการเรียนรู้สู่บริบทที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง เป็นลักษณะสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์

เอกสารอ้างอิง

จิตติพันธ์ ความคนึง และมฤษฎ์ แก้วจินดา. (2559). การปรึกษาแบบกลุ่มด้วยเทคนิคการสร้างความมั่นคงทางจิตใจเพื่อเสริมสร้างทักษะการเผชิญปัญหาสำหรับเยาวชนที่ถูกรังแกผ่านโลกไซเบอร์. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 40-52.

ธนนันธ์ ศรีอุดมกิจ, ศศิฉาย ธนะมัย และสาโรช โศภีรักข์. (2563). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน ผ่านเกม คอมพิวเตอร์โดยใช้สถานการณ์จำลองร่วมกับกระบวนการแก้ปัญหาเพื่อเสริมสร้างการคิดอย่างมี วิจารณญาณสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9), 381-396.

ธันยากร ตุดเกื้อ, เกษตรชัย และหีม และ ฤทัยชนนี สิทธิชัย (2562). แนวทางการป้องกันพฤติกรรมการรังแกบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 11(1), 92–106.

ปัญจรัตน์ ไล้สุวรรณชาติ, ธานินทร์ สุธีประเสริฐ และสุภาพร บุญศิริลักษณ์ (2565). ปัจจัยทำนายการกลั่นแกล้งและถูกกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ของนักเรียนในภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 30(2), 100–13.

วีระชัย เขื่อนแก้ว, นฤพร พงษ์คุณากร และวินัย รอบคอม. (2021). การพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ในการป้องกันพฤติกรรมการกลั่นแกล้งและ การถูกกลั่นแกล้งทางไซเบอร์ในเยาวชนไทย. *วารสารวิจัยการพยาบาลและสุขภาพ*, 22(2), 28–40.

สุภชาวัลย์ ชนะศักดิ์ และวีรพล แสงปัญญา. (2562). การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเพื่อพัฒนาการรู้ซึ้งถึงความรู้สึกในการกลั่นแกล้งกันบนโลกไซเบอร์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. *An Online Journal of Education*, 14(2), OJED1402044 (11 pages).

Branch, R. M. (2009). *Instructional design: The ADDIE approach.* Springer.

Hinduja, S., & Patchin, J. W. (2018). Connecting adolescent suicide to the severity of bullying and cyberbullying. *Journal of School Violence,* 18(3), 333–346.

Hinduja, S., & Patchin, J. W. (2019). Cyberbullying: An update and synthesis of the research. In J. W. Patchin & S. Hinduja (Eds.), *Cyberbullying prevention and response: Expert perspectives.* (pp. 1–24). Routledge.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development.* Prentice-Hall.

Kowalski, R. M., Giumetti, G. W., Schroeder, A. N., & Lattanner, M. R. (2014). Bullying in the digital age: A critical review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. *Psychological Bulletin,* 140(4), 1073–1137.

Mayer, R. E. (2019). Computer games in education. *Annual Review of Psychology*, 70(1), 531–549.

Patchin, J. W., & Hinduja, S. (2022). Cyberbullying among tweens in the United States: Prevalence, impact, and intervention. *Journal of Early Adolescence,* 42(9), 1219–1243.

Sripa, K., & Ninphet, T. (2024). Cyberbullying among children and youth in Thailand and measures to combat it. *Community and Social Development Journal*, 25(1), 103–120.

Stadsklev, R. (1974*). Handbook of simulation gaming in social education*. University of Alabama.

Thumronglaohapun, S., Maneeton, B., Maneeton, N., Limpiti, S., Manojai, N., Chaijaruwanich, J., et al. (2022). *Awareness*. perception and perpetration of cyberbullying by high school students and undergraduates in Thailand.

Tokunaga, R. S. (2010). Following you home from school: A critical review and synthesis of research on cyberbullying victimization. *Computers in Human Behavior,* 26(3), 277–287.

UNICEF. (2019). *New UNICEF poll: More than a third of young people in 30 countries report being a victim of online bullying.*

Willard, N. E. (2007). *Cyberbullying and cyberthreats: Responding to the challenge of online social aggression, threats, and distress.* Research Press.

ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

A STUDY ON THE PROCESS OF EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT TO BECOME A ROYAL SCHOOL: A CASE STUDY OF SCHOOLS AFFILIATED TO THE PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE IN THE NORTHEAST REGION

สุดาพร สู่สุข

Sudaporn Soosuk

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: 67120605216@udru.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 25 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 27 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 25 April 2026; Accepted 27 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน โดยใช้กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จากการเลือกแบบเจาะจง มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 3 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนจำนวน 3 คน ครู จำนวน 9 คน กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15

Citation:

* สุดาพร สู่สุข. (2569). ศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1351-1377.

Sudaporn Soosuk. (2026). A Study On The Process Of Educational Institution Management To Become A Royal School: A Case Study Of Schools Affiliated To The Primary Education Area Office In The Northeast Region. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1351-1377.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ท่าน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบบสัมภาษณ์มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประเมินรายข้อหาค่าความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์ตามแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA

ผลการวิจัย พบว่า การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน โดยใช้กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ตามแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA พบว่า ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพร้อมวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งร่วมกับภาคีเครือข่ายและชุมชน และตั้งเป้า ความเป็นเลิศ สร้างสื่อ ICT แบบครบวงจรเพื่อส่งเสริมครูใช้นวัตกรรมและเน้นการทำงานเป็นทีม นำผล การประเมินมาปรับการเรียนการสอน ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในการพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศ มีการบริการที่ครอบคลุม มีการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน คอยกำกับติดตามการใช้สื่อข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 3. การบริหารและการจัดการศึกษา ต้องบริหารที่มีส่วนรวมของภาคีเครือข่าย บริหารจัดการด้วยความโปร่งใส มีระบบดูแลนักเรียนที่เข้มแข็ง หมั่นตรวจสอบการเข้าถึงเทคโนโลยี มีการปรับปรุงแก้ไขทันที จัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน 4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ใช้สื่อ ICT เข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอนบูรณาการในท้องถิ่นจัดซ่อมเสริมแกนักเรียนที่เรียนไม่ทันเพื่อน ประเมินเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ พบจุดที่ต้องปรับปรุงต้องแก้ไขทันที 5. ความดีเด่นของสถานศึกษา พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารกับผู้ปกครอง ร่วมกับ PLC กับเพื่อนครูทุกสัปดาห์

คำสำคัญ: กระบวนการบริหารสถานศึกษา, องค์ประกอบการบริหาร, โรงเรียนพระราชทาน

Abstract

The purpose of this study was to examine the administrative processes of schools in their progression toward becoming Royal Award Schools, using case studies of schools under the Office of Primary Educational Service Areas in

Northeastern Thailand. This research employed a qualitative approach. Key informants were selected through purposive sampling and consisted of three school administrators, three chairpersons of school boards, and nine teachers, totaling 15 participants. The primary research instrument was a semi-structured interview, designed across five dimensions in alignment with the study objectives. The interview protocol was validated by five experts for accuracy, content validity, and linguistic appropriateness, with each item achieving a content validity index (CVI) of 0.5 or higher. Data obtained from interviews were synthesized according to Deming's PDCA quality management cycle.

The findings revealed that the administrative processes toward becoming Royal Award Schools, analyzed across five dimensions under the PDCA framework, were as follows: 1) Student Quality : Committees were appointed to analyze strengths and weaknesses in collaboration with stakeholders and communities, with goals set toward excellence. Integrated ICT media were developed to support teachers' innovation and teamwork. Evaluation results were used to improve teaching and learning 2) Curriculum and Academic Affairs Strategic leadership was exercised in curriculum development toward excellence. Comprehensive services were provided, with clear internal quality assurance mechanisms. Information systems were continuously monitored and updated to enhance management processes 3) Educational Administration and Management Administration emphasized stakeholder participation, transparency, and strong student support systems. Access to technology was regularly monitored, with immediate corrective measures and updated records 4)Learner-Centered Instruction Individual learner analysis informed proactive teaching strategies. ICT integration supported localized learning, remedial programs for struggling students, and continuous formative assessment with prompt adjustments 5) School Distinction Ongoing development was achieved through

consistent communication with parents and weekly professional learning communities (PLCs) among teachers.

Keywords: Educational Institution Management Process, Administrative Elements, Royal School

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพแก่เด็กทุกคนเป็นเวลา 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพและศักยภาพในการดำรงชีวิตอย่างสมบูรณ์ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560: 14)

โครงการสถานศึกษารางวัลพระราชทานเริ่มต้นขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2506 จากพระราชปรารภของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร เพื่อเชิดชูโรงเรียนและนักเรียนที่มีความประพฤติดีและมีผลการเรียนดีเยี่ยม รางวัลดังกล่าวจึงเป็นแรงบันดาลใจและขวัญกำลังใจแก่สถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562: 1)

แม้ว่าจะมีการกำหนดมาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่สถานศึกษาหลายแห่งยังคงประสบปัญหาในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเกณฑ์คุณภาพ เช่น การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างความโดดเด่นของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

ดังนั้น การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นโรงเรียนพระราชทานจึงมีความจำเป็น เพื่อค้นหาปัจจัยและแนวทางการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม อันจะช่วยสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารคุณภาพ (PDCA) และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหาร ครู และหน่วยงานทางการศึกษาในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่าง

ต่อเนื่อง ผลการวิจัยจะก่อให้เกิดคุณค่าเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้มั่นคงและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของโรงเรียนพระราชทาน นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความหมายของโรงเรียนพระราชทานไว้ ดังนี้

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2555:1) ได้เสนอความหมายของ โรงเรียนพระราชทาน หมายถึง รางวัลที่ทรงคุณค่าและเป็นเกียรติประวัติต่อผู้รับอย่างสูงสุด คุณความดีจะถูกประกาศและเผยแพร่ไปยังสาธารณชนทั่วไป ฉะนั้น ในการดำเนินงานคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน นักเรียนและสถานศึกษาที่ผ่านการตัดสินต้องมีสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความยอดเยี่ยม อย่างโดดเด่นชัดเจน สมควรที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย/ทุกคนต้องตระหนักไว้เสมอว่าการดำเนินงานทุกด้าน ต้องกระทำอย่างรอบคอบ และผู้ที่ได้รับรางวัลไปแล้วจะต้องดำรงรักษาคุณความดีนั้นให้ยาวนานสืบไป

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2561:2) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานเป็นกระบวนการตัดสินคุณค่าขอสถานศึกษา โดยเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และเพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินที่มีความเที่ยงตรง

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2560) ได้ให้เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน ไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพนักเรียน
2. การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ
3. การบริหารและการจัดการศึกษา
4. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการบริหารคุณภาพตามวงจรเดมมิ่ง (PDCA)

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพงาน PDCA จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีวงจรคุณภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557:7) กล่าวว่า แนวคิดของวงจรคุณภาพ PDCA เป็นวงจรที่คิดค้นโดย วอลเตอร์ ชูวฮาร์ท ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับแวดวงอุตสาหกรรม ต่อมา PDCA เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้นเมื่อเดมมิ่ง (Deming) ได้เผยแพร่ให้เป็นกระบวนการทำงานจึงรู้จักในอีกชื่อหนึ่งคือ “วงจรเดมมิ่ง” ประกอบด้วย (P: Plan) การวางแผน (D : Do) การปฏิบัติตามแผน (C : Check) การตรวจสอบ (A: Action) การดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งการปฏิบัติตาม PDCA นั้นจะปฏิบัติเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจาก P จนถึง A และเริ่มกลับมาปฏิบัติในขั้น P ใหม่ทำวนอยู่อย่างนั้นเป็นวงจรแห่งความสำเร็จ

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2559:180-190) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพ หรือวงจรเดมมิ่ง PDAC ย่อมาจาก Plan - Do - Check - Act แปลว่า วางแผน – ปฏิบัติ - ตรวจสอบ – ปรับปรุง เป็นวงจรที่มีความเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยตรง แนวคิดของวงจรนี้ ดร.วอล์ทเตอร์ ชิวฮาร์ท เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ ดร.เอดวาร์ด เดมมิ่ง เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่น เมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่เผยแพร่หลายในชื่อ วัฏจักรเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือวงจรคุณภาพหรือวัฏจักรแห่งการบริหารคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Plan - P)

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติตามแผน (Do - D)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (Check - C)

ขั้นตอนที่ 4 การปรับปรุง (Act - A)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

สมศรี พิมพ์พิพัฒน์ (2559: 218-244) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา 4) การพัฒนาบุคลากรครู 5) การส่งเสริมให้นักเรียน

มีความสามารถเต็มตามศักยภาพ และผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ได้จริง

พศวัต สาระอาวาส (2564: 243-249) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 53 ตัว บ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นใน การพัฒนารูปแบบ เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านความดีเด่นของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 ด้านการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ลำดับที่ 3 ด้านคุณภาพนักเรียน ลำดับที่ 4 ด้านการบริหารจัดการศึกษา และลำดับที่ 5 ด้านการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Sakthivel (2005: 112-125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ TQM เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ และการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบ TQM กับความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ TQM ใน 5 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารจัดการหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การมุ่งเน้นนักเรียน และความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียน

Clack (2008 : 102-125) ได้ศึกษาวิจัย เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลของรัฐไคโรไลนา พบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็น ระบบที่ค่อนข้างยุ่งยากและซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ หลายประการภายใต้เงื่อนไข และคุณลักษณะที่เฉพาะต้องอาศัยเอกสารแนวทางที่ละเอียด และสมบูรณ์มากที่สุด หรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญ ที่ช่วยแนะนำแผนการดำเนินการ ช่วยกำหนดแผนกลยุทธ์ กลยุทธ์ของโรงเรียน การจัดกิจกรรม งานโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทานได้มีการดำเนินการตามองค์ประกอบด้านคุณภาพนักเรียนการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ การบริหารจัดการศึกษา การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ และความดีเด่นของสถานศึกษา ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กโดยการนำวงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการบริหารจัดการและปรับปรุงกระบวนการทำงานมีความสำคัญยิ่งในยุคปัจจุบันในการพัฒนางานให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ทำให้สถานขนาดเล็กที่มีบริหารจัดการที่เป็น ระบบ มีคุณภาพผู้เรียนและผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ มีประชากรทั้งสิ้น 198 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 33 คน ครูที่ทำการเรียนการสอนโรงเรียน จำนวน 162 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 15 คน ซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูที่ทำการเรียนการสอน จำนวน 9 คน

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับงานกระบวนการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระราชทาน และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา กำหนดกรอบเนื้อหาของเครื่องมือเพื่อตั้งคำถามของแบบสัมภาษณ์

2. ออกแบบเครื่องมือให้สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และขอบเขตการวิจัย

3. ยกร่างคำถามขั้นต้น สร้างแบบสัมภาษณ์ จำนวน 20 ข้อ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพนักเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ 3) การบริหารและการจัดการศึกษา 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) ความดีเด่นของสถานศึกษา แล้วนำร่างแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

(Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

3.1 เป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

3.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวุฒิการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 2 คน

4. นำแบบสัมภาษณ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาค่าความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องเป็นรายข้อ นำผลการประเมินรายข้อมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป ถ้าพบว่าข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ยังใช้ไม่ได้ต้องปรับปรุง ถ้าพบว่าข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 - 1.00 ถือว่าแบบประเมินมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตัวแปรที่ศึกษา และนิยามศัพท์ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลการวิจัยได้

5. ปรับแก้แบบสัมภาษณ์หลังจากที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินความสอดคล้องแล้ว

6. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำการวิจัย ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวมรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวมรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และครู รวมจำนวน 15 คน

2. สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคลโดยเป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. นำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดคำถาม และข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน 3 คน ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนจำนวน 3 คน ครู จำนวน 9 คน

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหา ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล ทำให้ได้การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ตามแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA เพื่อหากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน : กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

1. ด้านที่ 1 คุณภาพผู้เรียน

การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการบริหารวงจรเดมมิ่ง PDCA ดังนี้

1.1การวางแผน (Plan)

“...เริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกร่วมกับครู กรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง เพื่อออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาที่ยืดหยุ่น มีการตั้งเป้าหมายชัดเจน แม้เราจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก แต่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ O-NET สูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ วางแผนการสอนที่เน้น 3 ทักษะหลักคือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และการคิดคำนวณ พร้อมบูรณาการทักษะ ICT เข้าไปในแผนการจัดการเรียนรู้ ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...เราเริ่มจากการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลเพราะในโรงเรียนขนาดเล็ก เราต้องรู้จักจุดแข็งจุดอ่อนของเด็กทุกคนอย่างละเอียด จากนั้นจึงนำมาวางแผนร่วมกับหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นการบูรณาการ 3 ทักษะหลัก คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และการคิดคำนวณ เข้าไปในทุกกลุ่มสาระ แผนการจัดการเรียนรู้ของฉันจะเน้นไปที่ Active Learning และการตั้งคำถามระดับสูงเพื่อกระตุ้นทักษะการคิดวิเคราะห์ พร้อมทั้งวางแผนใช้สื่อ ICT ที่ทันสมัยและปลอดภัย ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...มีโอกาสได้ร่วมประชุมแผนก่อนเปิดภาคเรียน ทางโรงเรียนจะเชิญให้มาประชุมทุกครั้งที่จะมีการลงมือทำงานใดๆ จะมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผนร่วมกับทางโรงเรียน...”

(ประธานกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do)

“...มีใช้กระบวนการเรียนรู้แบบเชิงรุก โดยเน้นให้นักเรียนได้แก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยตนเอง จัดหาเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้อย่างครบวงจร โดยการได้รับการสนับสนุนคอมพิวเตอร์จากทางชุมชน ให้นักเรียนใช้ ICT อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมให้ครู ใช้สื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ โดยเน้นการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการ PLC เพื่อให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนรายบุคคลนักเรียนจะได้ฝึกความรับผิดชอบผ่านโครงการสวดมนต์ไหว้พระทุกวันอังคาร และกิจกรรมส่งเสริมยิ้ม ไหว้ ทักทายในช่วงเช้า ...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...เน้นการเรียนรู้ให้นักเรียนทำโครงงานแก้ไขปัญหาในชุมชน นักเรียนจะได้ฝึกคำนวณสถิติ กระบวนการกลุ่มทำให้เด็กๆ ได้ฝึกการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ในกิจกรรมการเรียนรู้ จะสอดแทรกความภาคภูมิใจในท้องถิ่นตามบริบทของโรงเรียนอยู่เสมอ เพื่อให้มีทั้งความเก่งและความดี...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.3 การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ (Check)

“...โรงเรียนมีระบบการวัดผลที่หลากหลาย ไม่ใช่แค่การสอบกระดาษ มีการนิเทศติดตามการสอนของครูอย่างต่อเนื่องผ่านระบบนิเทศภายใน ร่วมปรึกษาจากทางศึกษานิเทศก์และผู้ปกครองเพื่อพัฒนาเครื่องมือประเมินผลที่ครอบคลุม ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการทดสอบระดับชาติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนจะถูกรวบรวมอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนอย่างชัดเจน...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ใช้เครื่องมือหลากหลาย มีทั้งการสังเกตพฤติกรรมรายบุคคล การประเมินชิ้นงานและการใช้แอปพลิเคชันช่วยลดเวลาในการออกแบบข้อสอบ หรือออกแบบสื่อการสอน มีการเข้าร่วมกิจกรรม PLC กับครูและผู้บริหาร เพื่อร่วมกันสะท้อนผลการสอน นำคะแนนทดสอบ

ระดับชาติ (O-NET/RT/NT) มาวิเคราะห์จุดที่ต้องพัฒนาต่อ เพื่อดูว่าเด็กๆ มีความก้าวหน้าทางการเรียนครบทุกกลุ่มสาระจริงหรือไม่...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ให้ความสำคัญกับระบบการวัดและประเมินผล ที่ไม่ใช่แค่การสอบกระดาษค่ะ ร่วมกับเพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องพัฒนาเครื่องมือประเมินคุณภาพหลากหลายรูปแบบ ทั้งการประเมินตามสภาพจริง การประเมินชิ้นงาน และการใช้แอปพลิเคชันช่วยในการดูพัฒนาการรายบุคคล ข้อมูลที่ได้จะสะท้อนทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและพฤติกรรมตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทำให้เรามีข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนเพื่อใช้ติดตามความก้าวหน้าของเด็กๆ อย่างเป็นระบบ...”

1.4 ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

“...โรงเรียนมีการนำผลการประเมินมาทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หากวิชาไหนผลคะแนนไม่เป็นไปตามเป้า ให้ครูปรับปรุงเทคนิคการสอนหรือสื่อการเรียนรู้ รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เพื่อนำมา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพอยู่เสมอ ส่งผลให้นักเรียนของเรามีความพร้อมทั้งการศึกษาต่อและการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่แข็งแรง และภูมิใจในความเป็นโรงเรียนพระราชทานอย่างแท้...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...นำปัญหาที่พบมาทำวิจัยในชั้นเรียน หากมีเด็กอ่านไม่คล่องหรือคิดคำนวณช้า จะสร้างนวัตกรรมหรือสื่อเสริมชุดใหม่ขึ้นมาซ่อมเสริม นอกจากนี้ เรายังนำผลการประเมินที่ได้ไปปรึกษากับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อหาแนวทางพัฒนาร่วมกัน การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนี้เองที่ทำให้เราสามารถรักษามาตรฐานผลสัมฤทธิ์ O-NET ให้สูงกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...นำผลการประเมินมาใช้ใน 2 ระดับ 1. ระดับห้องเรียน จะนำข้อมูลมาทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอนและแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างตรงจุด ทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 2. ระดับสถานศึกษา จะนำผลสรุปจากการปฏิบัติเสนอต่อโรงเรียนเพื่อนำไปพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและปรับปรุงกิจกรรมเสริมหลักสูตรในปีถัดไป ทำให้ผลสัมฤทธิ์

O-NET เพิ่มขึ้น...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดกลาง)

2. ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการบริหารวงจรเดมมิ่ง PDCA ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan)

“...ใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ แม้จะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กจะมีวางแผนอย่างด้วยการเชิญคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และตัวแทนชุมชนมาร่วมวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้ทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน ให้ความสำคัญกับการเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกฝ่ายว่าหลักสูตรของเราจะสร้างเด็กที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดี...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ครูมีส่วนร่วมกับท่านผู้อำนวยการและคณะครูในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนร่วมกัน เพื่อออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะชีวิตและวิชาการ โดยยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ทำให้แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do)

“...มุ่งเน้นการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัย กำกับดูแลการจัดสภาพแวดล้อมและห้องเรียนให้สวยงาม ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุก พร้อมพัฒนาระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างทั่วถึงเป็นรายบุคคล ถึงแม้งบประมาณอาจจำกัด แต่เราบริหารจัดการเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างครอบคลุม เราจัดหาแหล่งเรียนรู้และสื่อดิจิทัลที่คุ้มค่า โดยผมส่งเสริมให้ครูใช้ระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันในการจัดการการสอน เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม โดยอาศัยการระดมทุนจากชุมชนและศิษย์เก่า...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...มีการจัดสภาพแวดล้อมห้องเรียนให้สวยงาม ปลอดภัย และกระตุ้นการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติจริง และที่สำคัญที่สุดคือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เนื่องจาก

เรามีนักเรียนไม่มาก ทำให้สามารถแนะแนวและดูแลเด็กได้อย่างทั่วถึงเป็นรายบุคคล เหมือนคนในครอบครัว เพื่อให้เขามีความพร้อมในการเรียนรู้มากที่สุด...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.3 การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ (Check)

“...เน้นระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน มีการลงพื้นที่กำกับติดตามด้วยตนเองในลักษณะการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มีการติดตามการใช้สื่อ ICT และการบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ตรวจสอบระบบข้อมูลและสารสนเทศให้มีความครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ที่สำคัญคือกระบวนการนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครูและผู้ปกครองที่ร่วมกันสะท้อนผลการเรียนรู้ของเด็กๆ ทำให้เรามีฐานข้อมูลที่ถูกต้องในการประเมินความสำเร็จของหลักสูตร ...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...มีการบริหารจัดการสื่อ ICT ในห้องเรียนอย่างครอบคลุม มีการตรวจสอบและแจ้งบำรุงรักษาอยู่เสมอเพื่อให้พร้อมใช้งานในการสอน ขณะเดียวกันก็จัดทำข้อมูลสารสนเทศและผลการเรียนของเด็กให้เป็นปัจจุบันที่สุด ข้อมูลเหล่านี้ครูประจำชั้นประเมินได้ทันทีว่าสื่อที่ใช้ไปนั้นช่วยให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนมากขึ้นจริงไหม เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนได้...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.4 ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

“...ผลที่ได้จากการตรวจสอบจะถูกนำเข้าสู่ที่ประชุม PLC เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ข้อมูลสารสนเทศที่เราจัดทำอย่างเป็นระบบจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนของครูให้ตรงจุด หากหลักสูตรส่วนไหนที่ยังไม่ส่งเสริมความการเรียนรู้จะปรับปรุงกิจกรรมเสริมหลักสูตรนั้นใหม่...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...มีการเข้าร่วมกิจกรรม PLC กับเพื่อนครูและผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลการวัดและประเมินผลนักเรียนมาวิพากษ์และหาทางออกร่วมกัน ความร่วมมือจากทุกฝ่ายช่วยให้เราเห็นจุดบกพร่องและเร่งปรับปรุงแก้ไข ทำให้การจัดการเรียนการสอนของเรามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

3. ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา

การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการบริหารวงจรเดมมิ่ง PDCA ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan)

“...จุดเริ่มต้นของโรงเรียนขนาดเล็กคือ ทรัพยากรที่จำกัดแต่ต้องมีคุณภาพสูงสุด เราเริ่มจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมเราเชิญทั้งครู คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมาวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนร่วมกัน เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะทำให้โรงเรียนเป็นบ้านที่ปลอดภัยและเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ครูมีส่วนร่วมในการประชุมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีร่วมกับผู้บริหาร โดยเสนอความต้องการที่สอดคล้องกับบริบทของนักเรียนและชุมชนขนาดเล็กของเราวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เป็นห้องเรียนมีชีวิต และจัดทำแผนการเยี่ยมบ้านนักเรียนครบ 100% วางแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการเทคโนโลยี เช่น DLTV, สื่อมัลติมีเดีย ให้เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีในโรงเรียนขนาดเล็ก...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do)

“...เน้นการเป็นผู้นำที่ทำให้ดูเป็นตัวอย่างให้แก่ครู ยึดหลักธรรมาภิบาลและคุณธรรม นำทีมบริหารแบบโปร่งใส มีการปรับปรุงกายภาพ ห้องเรียนต้องเป็น Active Learning Space สะอาด สวยงาม และปลอดภัย รวมถึงวางระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบรายบุคคล แม้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก แต่เราจัดหาอุปกรณ์ ICT ที่ทันสมัยและสอนให้ครูใช้สื่อดิจิทัลในการสอนอย่างเต็มรูปแบบโดยอาศัยจากพลังชุมชน...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...จัดมุมประสบการณ์และแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนให้ปลอดภัยและน่าเรียน พร้อมทั้งดำเนินงานคัดกรองนักเรียนผ่านระบบดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด เนื่องจากเราเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูจึงรู้จักนักเรียนและครอบครัวเป็นรายบุคคลอย่างลึกซึ้ง ใช้เทคโนโลยี ICT ในการจัดการสอนและสื่อสารกับผู้ปกครองผ่านกลุ่ม Line หรือ Facebook เพื่อการรับรู้ข้อมูลที่รวดเร็ว พร้อมช่วยดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ในชั้นเรียนให้พร้อมใช้งาน บันทึกข้อมูลการพัฒนาคุณภาพ

ผู้เรียน (ปพ.) และเก็บรวบรวมชิ้นงานนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประกันคุณภาพภายใน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.3 การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ (Check)

“...สิ่งที่สำคัญของระบบประกันคุณภาพภายใน จะต้องมีการนิเทศติดตามการสอนและการบริหารงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่ทำเพื่อรอรับการตรวจ แต่ทำเพื่อดูว่าข้อมูลสารสนเทศที่เราจัดเก็บนั้นครบถ้วนและเป็นปัจจุบันหรือไม่ เรามีการประชุมวง PLC เพื่อสะท้อนผลการทำงานและดูว่าเทคโนโลยีที่ใช้มีประสิทธิภาพจริงไหม หรือมีจุดไหนที่ต้องซ่อมบำรุง...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อสภาพแวดล้อม และติดตามพฤติกรรมนักเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือพิเศษอย่างต่อเนื่อง ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กหลังจากใช้สื่อ ICT และเช็กความพร้อมของสัญญาณอินเทอร์เน็ตในห้องเรียนสม่ำเสมอ รับการนิเทศการสอนจากผู้บริหารหรือเพื่อนครู และประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเพื่อตรวจสอบคุณภาพรายวิชา...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ประเมินผลการดำเนินงานผ่านกระบวนการ PLC ภายในกลุ่มสาระ ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสภาพแวดล้อม และติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนกลุ่มเสี่ยงอย่างใกล้ชิด ประเมินความพึงพอใจและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการใช้สื่อ ICT รวมถึงติดตามความเสถียรของเครื่องมือที่ใช้ในห้องเรียน รับการนิเทศการสอนแบบกัลยาณมิตร และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างการสอนกับตัวชี้วัดตามหลักสูตร ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนการรายงานผล และเปรียบเทียบสถิติต่างๆ เพื่อดูแนวโน้มการพัฒนาของนักเรียน...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดกลาง)

1.4 ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

“...ใช้หลักสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาข้อมูลจากระบบสารสนเทศที่เราได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงแผนในรอบถัดไป หากจุดไหนดีอยู่แล้วเราจะนำมาเป็นต้นแบบ หากจุดไหนเป็นปัญหาจะเร่งแก้ไขทันที เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและชุมชน...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...นำคำแนะนำจากผู้บริหารมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศร่วมกัน ปรับปรุงห้องเรียนตามความสนใจของเด็ก และประสานงานกับผู้บริหารหากพบปัญหาที่ต้องได้รับความช่วยเหลือเร่งด่วน เมื่อพบปัญหาอุปกรณ์ขัดข้อง จะรีบรายงานผ่านระบบแจ้งซ่อมของโรงเรียน และแสวงหาสื่อดิจิทัลใหม่ๆ มาพัฒนาการสอนอยู่เสมอ นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากการนิเทศ มาจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดีขึ้น นำสารสนเทศที่ได้ (เช่น ผลการสอบ RT, NT หรือ O-NET) มาวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มนักเรียนและออกแบบการสอนซ่อมเสริมให้ตรงจุด...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

4. ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการบริหารวงจรเดมมิ่ง PDCA ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan)

“...ในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องมีการวางแผนอย่างละเอียด ให้ความสำคัญกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการที่ครูต้องทำ SDQ และวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคลก่อน เพื่อให้ทราบความแตกต่างของเด็กแต่ละคน จากนั้นจึงนำข้อมูลมาออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะพื้นฐานที่จำเป็น โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (KPA) เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมที่ออกแบบจะท้าทายและเหมาะสมกับศักยภาพของนักเรียนจริงๆ ...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...มีการวิเคราะห์ทั้งความรู้เดิม ความสนใจพิเศษ เพื่อนำมาออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ที่เน้นทักษะพื้นฐานและสมรรถนะที่เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน วางแผนการสอนแบบ Active Learning ออกแบบเครื่องมือวัดผลที่หลากหลาย เช่น การสังเกตพฤติกรรม การตรวจชิ้นงาน และการประเมินโดยเพื่อน โดยเน้นการประเมินเพื่อพัฒนา วางระบบสารสนเทศผลการเรียนที่เข้าใจง่าย และกำหนดปฏิทินการแจ้งผลการพัฒนาเด็กให้ผู้ปกครองทราบอย่างเป็นระบบ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do)

“...การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน จะมีการสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่เน้นการฝึกปฏิบัติและการคิดวิเคราะห์ โดยมีการประยุกต์ใช้ ICT และบูรณาการตามบริบทของท้องถิ่นเข้าไป เพื่อให้นักเรียนรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนนั้นใกล้ตัวและน่าสนใจ นอกจากนี้ ในโรงเรียนขนาดเล็กเราสามารถดูแลเด็กได้ทั่วถึง เราจึงมีการสอนซ่อมเสริมสำหรับกลุ่มที่เรียนช้า และเพิ่มพูนศักยภาพสำหรับกลุ่มที่เรียนดี...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...เขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดเป้าหมายชัดเจนครบทั้ง K-P-A และจัดเตรียมสื่อการสอนที่กระตุ้นประสาทสัมผัสที่หลากหลาย ทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นให้เด็กคิดวิเคราะห์ผ่านคำถามปลายเปิด และใช้สื่อเทคโนโลยีมาช่วยทลายข้อจำกัดของโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมทั้งจัดระบบสอนซ่อมเสริมสำหรับเด็กที่ยังไม่เข้าใจ ดำเนินการวัดผลในระหว่างการจัดกิจกรรมเรียนรู้ แจ้งผลการเรียนรู้และพัฒนาการด้านต่างๆ ให้ทั้งนักเรียนและผู้ปกครองทราบผ่านทางสมุดบันทึก หรือการสื่อสารผ่านกลุ่มออนไลน์ พร้อมทั้งนำข้อมูลเหล่านั้นมาทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.3 การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ (Check)

“...มีการประเมินเพื่อพัฒนา ครูจะใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ไม่ใช่แค่การสอบ แต่สังเกตจากพฤติกรรม ผลงาน และการปฏิบัติจริง สิ่งสำคัญที่สุดคือการให้ข้อมูลย้อนกลับทันทีในห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้ว่าจุดไหนทำได้ดีแล้ว และจุดไหนที่ควรปรับปรุง...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...มีการประเมินว่าสื่อที่เตรียมมา นักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้งานได้จริงหรือไม่ สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้และความสุขของนักเรียนในชั้นเรียน และประเมิน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือประเมินว่าครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ติดตามดูว่าหลังจากแจ้งผลและร่วมมือกับผู้ปกครองแล้ว นักเรียนมีการปรับปรุงตนเองและมีพัฒนาการที่ดีขึ้น...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานกลุ่มและการฝึกปฏิบัติของนักเรียน รวมถึงตรวจสอบการใช้ ICT ว่าช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพียงใด ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วัดผลร่วมกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ติดตามดูพัฒนาการของนักเรียน ว่ามีการปรับปรุงตนเองตามที่แนะนำหรือไม่...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดกลาง)

1.4 ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

“...ยึดหลักการนำผลการประเมินไปใช้ ข้อมูลที่ได้จะนำเข้าสู่กระบวนการ PLC ของครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน และที่สำคัญคือเราสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บ้านและโรงเรียนร่วมมือกันพัฒนานักเรียนตามศักยภาพ กระบวนการเหล่านี้ทำให้เกิดวงจรการเรียนรู้ที่ได้เรื่อย ๆ ไม่มีวันสิ้นสุด...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

“...นำผลการวิเคราะห์ผู้เรียนมาปรับแผนการสอนให้มีความยืดหยุ่น เช่น หากพบว่าเด็กกลุ่มนี้ชอบการลงมือทำมากกว่าการฟัง ก็จะปรับกิจกรรมให้เป็นเชิงปฏิบัติมากขึ้น นำประเด็นที่เด็กให้ความสนใจ เพื่อส่งเสริมความใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาจำแนกเด็กเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการช่วยเหลือหรือส่งเสริมในคาบเรียนถัดไปได้ทันที...”

(ครูผู้สอนโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

5. ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา

การศึกษากระบวนการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กระบวนการบริหารวงจรเดมมิ่ง PDCA ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan)

“...โครงการดีเด่นเริ่มจากกระบวนการวางแผนร่วมกันที่เข้มแข็ง เราประชุมภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ทั้งครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อวิเคราะห์ว่าจุดแข็งของนักเรียนและพื้นที่เราคืออะไร จนเกิดเป็นโครงการที่ดีเด่นขึ้นมา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่ต้องการให้เด็กเก่งดีและมีความสุข...”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.2 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Do)

“...ในการทำงานต้องทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน ในขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความเต็มใจ เราใช้ความสัมพันธ์แบบครอบครัวในโรงเรียนขนาดเล็กมาเป็นพลังขับเคลื่อน ครูทุกคนนำโครงการนี้ไปบูรณาการกับการเรียนการ

สอน ทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ และคุณธรรม โดยมีนวัตกรรมที่โดดเด่นเฉพาะด้านอย่างเช่น การแข่งขันหุ่นยนต์ระดับประเทศ ก็เกิดจากการร่วมมือกันของครูในโรงเรียน…”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.3 การตรวจสอบหรือการเปรียบเทียบ (Check)

“…จะต้องมีระบบตรวจสอบ ที่เน้นความโปร่งใสและครอบคลุม ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะว่าส่งผลต่อตัวเด็กอย่างไร ซึ่งผลงานที่ออกมานั้นเด่นชัด เช่น เด็กมีทักษะสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด หรือได้รับรางวัลจากการประกวดในระดับต่าง ๆ นอกจากนี้เรายังตรวจสอบประสิทธิภาพของวิธีการประชาสัมพันธ์ว่าเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายหรือไม่ เพื่อให้มั่นใจว่าสิ่งที่โรงเรียนทำได้รับการรับรู้และยอมรับ…”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

1.4 ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Act)

“…ใช้หลักการปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับความสำเร็จครับ เรานำผลการประเมินมาปรับปรุงโครงการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในปีถัดไป และที่สำคัญคือ การสื่อสารที่สร้างสรรค์ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ทั้งออนไลน์ เช่น Page Facebook, YouTube ของโรงเรียน และออฟไลน์ สร้างความมั่นใจให้กับทุกฝ่ายว่าโครงการดีเด่นของเรานี้ คือรากฐานการพัฒนานักเรียนได้เต็มศักยภาพ…”

(ผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาองค์ประกอบและสัมภาษณ์ โดยผลการวิเคราะห์ ได้ให้ข้อสรุปกระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพนักเรียน

กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่

1 คุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 1) มีการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งร่วมกับภาคีเครือข่ายและชุมชน สร้างหลักสูตรยืดหยุ่น และตั้งเป้าความเป็นเลิศของ O-NET 2) มีการจัดการสื่อ ICT แบบครบวงจร ส่งเสริมครูใช้นวัตกรรมและเน้นการทำงานเป็นทีม 3) มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินหลากหลายรูปแบบ มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง 4) มีการนำผลประเมินมาวิจัยและพัฒนามาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ตรงจุด

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ

กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรสู่ความเป็นเลิศ 2) มีห้องเรียนสวยงามปลอดภัย มีระบบแนะแนวทั่วที่ถึง และมีการบริหาร ICT ครอบคลุม 3) มีการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจน คอยกำกับติดตามการใช้สื่อข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบัน 4) มีการนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอน พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เกิดความคุ้มค่า

ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา

กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) จะต้องมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติเป็นแบบอย่าง 2) จะต้องจัดบรรยากาศห้องเรียนมีชีวิตน่าเรียน ระบบดูแลนักเรียนที่เข้มแข็งและมีความสม่ำเสมอ 3) จะต้องหมั่นตรวจสอบการเข้าถึงเทคโนโลยี หากพบจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ได้รับการบำรุงรักษาทันที 4) จะต้องจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน นำผลมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) จะต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล กำหนดเป้าหมายครอบคลุมและชัดเจน 2) จะต้องมีการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก ใช้สื่อ ICT เข้ามาช่วยในการสอนและบูรณาการภูมิปัญญาในท้องถิ่นมาประยุกต์ในเนื้อหาการสอน และจัดซ่อมเสริมแก่นักเรียนที่เรียนไม่ทันเพื่อน 3) จะต้องประเมินเพื่อพัฒนา

อยู่เสมอ หากเกิดจุดที่ต้องปรับปรุง ต้องแก้ไขทันที 4) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการสื่อสารกับผู้ปกครอง ร่วมPLC กับเพื่อนครูทุกสัปดาห์

ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา

กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) จะต้องมีการระดมสมองทั้งผู้บริหารและคณะครูภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 2) จะต้องทำด้วยความเต็มใจ ผู้เรียนได้ประโยชน์รอบด้าน โดยมีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง 3) จะต้องมีรางวัลประจักษ์ชัด และข้อมูลยืนยันความสำเร็จ มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 4) มีการสื่อสารที่หลากหลาย มีความทันสมัย เข้าถึงชุมชนและสามารถนำมาพัฒนาต่อยอดได้

การอภิปรายผล

ผลการศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหา ตามความคิดของผู้ให้ข้อมูล ตามแนวคิดการบริหารตามวงจรคุณภาพเดมมิ่ง PDCA โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ทำให้ได้กระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

ด้านที่ 1 คุณภาพผู้เรียน เริ่มต้นจากการวิเคราะห์บริบทองค์กรร่วมกับภาคีเครือข่ายและชุมชน การมีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการจริง โดยมีเป้าหมายเชิงประจักษ์คือการมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้สูงขึ้น สถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาบูรณาการแบบครบวงจรเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ควบคู่ไปกับการส่งเสริมให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมและเน้นการทำงานเป็นทีม มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและการใช้เครื่องมือประเมินที่หลากหลายตามสภาพจริง ผลการดำเนินงานในลักษณะวงจรคุณภาพนี้ ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ แต่ยังสะท้อนถึงการบริหารจัดการเชิงรุก ซึ่งสอดคล้องกับ สมาพร ลีภัยรัตน์ (2560: 278) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพนักเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) นักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับดีเยี่ยม 2) นักเรียนมีผลทดสอบคุณภาพระดับชาติ (O-NET) สูงกว่าระดับชาติ 3) นักเรียนสามารถใช้ภาษาในการ

สื่อสารได้ดีทั้ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 4) นักเรียนสามารถนำเสนอผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเป็นที่มีกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู โดยได้รับการสนับสนุนจากการบริหารจัดการของฝ่ายบริหารนั้น ย่อมได้ผลผลิตด้านคุณภาพของนักเรียน

ด้านที่ 2 การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ เพื่อความเป็นเลิศต้องมีผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างมีทิศทาง เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความโดดเด่นและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ครอบคลุมทุกภารกิจของโรงเรียน วางระบบการประกันคุณภาพภายในที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตาม มีข้ออมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ธัญลักษณ์ ไกรสยาม (2558 : 23 - 23) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความดีเด่นของสถานศึกษาและด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการบริหารการจัดการด้านการบริหาร หลักสูตรและงานวิชาการด้านบุคลากรและการบริหารงานบุคลากรและด้านคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษา การยกระดับคุณภาพสถานศึกษาการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายควบคู่กับการบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสและปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ภายใต้การจัดบรรยากาศห้องเรียนให้มีชีวิตชีวาควบคู่กับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เข้มแข็งสม่ำเสมอเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข ขณะเดียวกันสถานศึกษาต้องหมั่นตรวจสอบการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ หากพบข้อบกพร่องต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและบำรุงรักษาให้พร้อมใช้งานในทันที ตลอดจนต้องจัดทำฐานข้อมูลผลการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบันเพื่อนำมาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ สุมล ชุมทอง (2558 : 217 - 219) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก เพื่อเป็นสถานศึกษาในการขอรับรางวัลพระราชทาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับกลุ่มจังหวัดที่ 3 พบว่า 1) การกำหนดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเพื่อ

เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพการบริหารสถานศึกษาสู่สถานศึกษา รางวัลพระราชทานของผู้บริหารโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประเมินรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก เพื่อเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน องค์ประกอบของรูปแบบที่เหมาะสม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 แนวคิดหลักการ ส่วนที่ 3 สาระสำคัญของรูปแบบ ส่วนที่ 4 องค์ประกอบของรูปแบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ คือ การยกระดับคุณภาพการศึกษาเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลเพื่อวางรากฐานการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติ โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกที่บูรณาการทั้งสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม สถานศึกษามีระบบซ่อมเสริมที่ทันท่วงทีสำหรับนักเรียนที่เรียนไม่ทันกลุ่มเพื่อน ควบคู่ไปกับการประเมินผลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการเรียนรู้ให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ ความสำคัญกับการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาตัวเด็ก โดยมีกลไกสำคัญคือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ระหว่างกลุ่มเพื่อนครูเป็นประจำทุกสัปดาห์ ซึ่งสอดคล้องกับปรียานุช การสมธร (2565: 134-139) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วยหลักการมีส่วนร่วม หลักการมุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนและหลักการสนองความต้องการของผู้เรียน

ด้านที่ 5 ความดีเด่นของสถานศึกษา คือ การขับเคลื่อนสถานศึกษาเริ่มจากการระดมสมองระหว่างผู้บริหารและคณะครูเพื่อกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดพลังในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประโยชน์รอบด้านและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเฉพาะตัว สถานศึกษาต้องมุ่งสร้างผลงานจนมีรางวัลเป็นที่ประจักษ์ชัดและมีระบบข้อมูลยืนยันความสำเร็จผ่านการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาระบบการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัยเพื่อให้สามารถเข้าถึงชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งและการนำข้อมูลมาพัฒนาต่อยอดนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ Sakthivel (2005: 112-125) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ TQM เพื่อความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ และ

การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการดำเนินการตาม รูปแบบ TQM กับความพึงพอใจในผลการเรียนของนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ TQM ใน 5 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การบริหารจัดการหลักสูตร สิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การมุ่งเน้นนักเรียน และความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยการศึกษากระบวนการการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนพระราชทาน กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ **ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้** ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยและข้อค้นพบในวิจัยไปบริหารสถานศึกษาเพื่อเตรียมสำหรับการเข้ารับประเมินโรงเรียนพระราชทาน **ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งถัดไป** ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมหรือคู่มือการบริหารจัดการ โดยนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้เป็นฐานในการสร้างโมเดลการบริหารที่ทันสมัยและหลากหลายมิติ อันจะนำไปสู่แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสูงสุด และส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ชนิกานต์ เธียรสูตร. (2551). *PDCA.* กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธัญลักษณ์ ไกรสยาม. (2558). มาตรฐานโรงเรียนรางวัลพระราชทานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 7(1), 22-30.

ปรียานุช การสมธร, วิสูตร วิจิตรพัชราภรณ์, และ กานดา สกุลธนศักดิ์ มัวร์. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนรางวัลพระราชทานของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 9(1), 129–140.

พศวัต สาระอาวาส**.** (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนพระราชทานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน *ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.

วีรวิชญ์ เลิศไทยตระกูล. (2557). *วงจรคุณภาพ PDCA*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประชาชน.

วีระพล บดีรัฐ. (2543). *PDCA วงจรสู่ความสำเร็จ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประชาชน.

สมาพร ลีภัยรัตน์. (2560). *รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประชาชน.

สมศรี พิมพ์พิพัฒน์. (2559). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรุงเทพมหานคร. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2559). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุมล ชุมทอง. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กเพื่อเป็นสถานศึกษาในการขอรับรางวัลพระราชทาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับกลุ่มจังหวัดที่ 3. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว.*, 9(2), 207-219.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2555). *การวิเคราะห์อิทธิผลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2560). *คู่มือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินใหม่โครงการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาพระราชทานเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน A.BET.OBEC*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *คู่มือการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินใหม่โครงการคัดเลือกนักเรียนและสถานศึกษาพระราชทานเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน A.BET.OBEC*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *คู่มือการประเมินนักเรียนเพื่อรับรางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Clack. (2008). *Modernization: In Myron Wiener*. New York: Basic Book.

Sakthivel. (2005). *Dictionary of qualitative inquiry.* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*

THE DEVELOPMENT OF A BLENDED SUPERVISION MODEL TO ENHANCE THE TEACHINGS' COMPETENCY FOR TEACHERS UNDER THE PRACHINBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กำธร ไพจิตต์[1], วัฒนา จินดาวัฒน์[2] และ วิวัฒน์ วรวงษ์[3]

Kumtorn Pijitt[1], Watana Chindavat[2] and Wiwat Worawong[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยเกริก

[1-3]Krirk University, Thailand

Corresponding Author's Email: asiriporn1993@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 30 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 2 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 30 April 2026; Accepted 2 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและแนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู และ 3) ศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เป็นการวิจัยแบบ

Citation:

* กำธร ไพจิตต์, วัฒนา จินดาวัฒน์ และ วิวัฒน์ วรวงษ์. (2569). การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1378-1396.

Kumtorn Pijitt, Watana Chindavat and Wiwat Worawong. (2026 The Development Of A Blended Supervision Model To Enhance The Teachings' Competency For Teachers Under The Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1378-1396.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครู 278 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านนิเทศการศึกษา รวมถึงครูที่เข้าร่วมทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 คน ใช้เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ รูปแบบการนิเทศการนิเทศแบบออนไลน์ และแบบประเมินต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการใช้ AI เพื่อสนับสนับสนุนการเรียนรู้ 2) รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ระบบสนับสนุนการนิเทศแบบลงพื้นที่และการนิเทศแบบออนไลน์ กระบวนการนิเทศแบบผสมผสาน และผลลัพธ์ของการนิเทศ 3) ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การนิเทศแบบผสมผสาน, การเสริมสร้างสมรรถนะครู, เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This research aims to 1) study the actual situation, expected situation, and approaches to enhancing the teaching competence of teachers under the Prachinburi Primary Educational Service Area Office 2; 2) develop a blended supervision model to enhance teachers' teaching competence; and 3) study the effectiveness of using the blended supervision model to enhance teachers' teaching competence. It is a mixed-methods research. The sample group consisted of 278 teachers, educational supervision experts, and 30 teachers who participated in the pilot project. Research tools included questionnaires, interviews, supervision models, online supervision, and various assessments. The data were analyzed using both quantitative and qualitative statistics.

The research findings revealed that 1) The actual situation was at a moderate level, while the expected situation was at a high level. The highest need was the use of AI to support learning. 2) The developed supervision model consists of five components: the principles of the model, the objectives of the

model, a support system for both on-site and online supervision, a blended supervision process, and supervision outcomes. 3) The results of implementing the model showed that teachers' knowledge, skills, and attributes improved significantly at the .05 statistical significance level, and they expressed the highest level of satisfaction with the supervision model.

Keywords: Blended learning; Teacher competency enhancement; Digital technology

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ทำให้ระบบการศึกษาไม่อาจหยุดนิ่งแบบที่ผ่านมาอีกต่อไปได้ ซึ่งครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความสามารถด้านดิจิทัล และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Triling, B. & Fadel, C., 2009) การจัดการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมได้มีการนำเทคโนโลยีติจิทัลมาใช้มากขึ้น ครูมีการนำเครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ และสื่ออินเทอร์แอกทีฟต่าง ๆ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย ท้าทาย และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนได้มากขึ้นเทคโนโลยีเหล่านี้ยังเอื้อให้เกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) และเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล (Wang & Woo, 2021) ส่วนในด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบบอัจฉริยะเหล่านี้ ได้เข้ามามีบทบาทในหลายมิติของการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนแบบรายบุคคล (Learning Analytics) การให้ข้อเสนอแบบทันทีทันใด การช่วยตรวจสอบผลงาน และการวางแผนจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้อย่างแม่นยำ ซึ่งในบริบทของประเทศไทย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ AI อย่างเหมาะสม กล่าวคือ AI สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในระบบการศึกษาไทย โดยเฉพาะการใช้ AI เพื่อสร้างบทเรียนที่ปรับให้เหมาะกับผู้เรียนรายบุคคล ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาซึ่งปัจจัยเหตุดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า AI มิได้เป็นเพียงเครื่องมือช่วยสอนเท่านั้น แต่เป็นหัวใจ

สำคัญของการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ทั้งระบบ นอกจากนี้ AI สามารถช่วยในกระบวนการตรวจงาน สร้างแบบฝึกหัด และวิเคราะห์แนวโน้มการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้ ยังส่งผลให้ครูสามารถวิเคราะห์ถึงการพัฒนาผู้เรียนได้ลึกซึ้งกว่าเดิม รวมทั้ง สามารถสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งเป็นการนำปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ไปใช้เพื่อเสริมทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนในบริบทโรงเรียน การที่ครูสามารถใช้เทคโนโลยีและ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เพียงแต่ช่วยให้การเรียนรู้ของผู้เรียนมีคุณภาพมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Facilitator) ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษายุคใหม่ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ทำให้เห็นถึงยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านทางด้านดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ ที่ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในด้านการศึกษา ดังนั้น ครูในศตวรรษที่ 21 นี้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน (UNESCO, 2022) ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ การเข้าถึงและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล การออกแบบและพัฒนาสื่อดิจิทัล การใช้ระบบบจัดการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การประยุกต์ใช้ AI เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ซึ่งบทบาทของครูไทยในยุคดิจิทัลนี้ไม่ใช่แค่การใช้เทคโนโลยีเป็นเท่านั้น แต่ต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ผสานเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ มีจริยธรรม และสร้างประโยชน์ให้ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ข้อเสนอดังกล่าวจึงเน้นเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรถูกมองข้ามในยุคที่เครื่องมือดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ที่มีอิทธิทธิพลต่อผู้เรียนมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้ง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ การใช้ระบบ AI ช่วยวิเคราะห์ผลการเรียนของนักเรียนเพื่อปรับกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละคน ซึ่งช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้เวลาแห่งการเปลี่ยนผ่านได้ชัดเจนมากว่า 10 ปีแล้ว แต่ก็ยังคงพบว่า ครูจำนวนมากยังขาดความมั่นใจและขาดทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในห้องเรียนจริง ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดทักษะที่จำเป็นในการเลือกใช้ และออกแบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีและ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2566) รวมทั้ง ผลจากการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ยังอยู่ในระดับพื้นฐาน เช่น

การใช้สื่อ Power Point การค้นหาข้อมูลออนไลน์ และการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ขณะที่การประยุกต์ใช้ AI อย่างการใช้ระบบประเมินผลอัตโนมัติ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนหรือการสร้างบทเรียนปรับตามผู้เรียนยังพบได้น้อยมาก ซึ่งปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ความไม่มั่นใจของครูในการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ การขาดแหล่งเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย และการขาดรูปแบบการนิเทศหรือพี่เลี้ยงทางวิชาการที่สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ยังใช้วิธีการสอนแบบดั้งเดิมโดยไม่ได้อาศัยเทคโนโลยีเพื่อการวัดผลหรือจัดกิจกรรมกลุ่ม เนื่องจากขาดความรู้ด้านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ใหม่ กระบวนการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับครู ทั้งนี้ เนื่องจากการนิเทศจะช่วยครูให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ส่งผลให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564) ในยุคที่การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รูปแบบการนิเทศการศึกษาก็ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการนิเทศไปตามยุคสมัย นับว่าเป็นทางเลือกที่เหมาะสม เพราะช่วยให้ครูเข้าถึงคำแนะนำทางวิชาการได้สะดวกยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การนิเทศแบบผสมผสานยังช่วยลดภาระงบประมาณการเดินทาง เพิ่มความต่อเนื่องของการพัฒนา และส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ (OECD, 2021)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความจำเป็นที่ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและแนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

2. พัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบขึ้นด้วย แนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศแบบผสมผสาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่นำแนวคิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มาประยุกต์ใช้ โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบดั้งเดิม (Face-to-Face) เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน การประชุม การสาธิตการสอน เข้ากับการนิเทศออนไลน์ผ่านเทคโนโลยีและดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Online/Virtual) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่น ความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยไม่ถูกจำกัดด้วยเวลาและสถานที่ เป็นการแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องที่ประกอบด้วย การนิเทศในห้องเรียน การนิเทศออนไลน์ เข้าด้วยกัน หรือโดยสรุป ก็คือ การนำเทคโนโลยีมาเสริมประสิทธิภาพของการนิเทศแบบเดิมเพื่อให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และฐานสมรรถนะได้อย่างแท้จริง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะครู หมายถึง กรอบแนวคิด กระบวนการ และวิธีการที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาหรือยกระดับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของครู ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skill), และเจตคติหรือบุคลิกลักษณะภายใน (Attributes/Motives) เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานสอนและการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพสูง นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของผู้เรียน ซึ่งการเสริมสร้างสมรรถนะมักอิงตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สามารถสรุปได้ว่า คือกระบวนการ "สร้างคน (ครู) ให้มีสมรรถนะสูง" เพื่อ "ยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ (ผู้เรียน)" โดยใช้แนวคิดการพัฒนาที่หลากหลาย โดยสมรรถนะทางวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะของครู ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กรอบความรู้ (Framework), หลักการ, หรือการศึกษาเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับ "การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์, อุปกรณ์คอมพิวเตอร์, แอปพลิเคชั่น, อินเทอร์เน็ต และข้อมูลรูปแบบดิจิทัล" มาเป็นเครื่องมือหลักในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน, สร้างมูลค่าเพิ่ม, การสื่อสาร, และการตัดสินใจ เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีองค์ประกอบของแนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ การปรับเปลี่ยนรูปแบบ (Transformation) การเพิ่มประสิทธิภาพ และการเชื่อมโยงข้อมูล ซึ่งนับได้ว่า แนวคิดทฤษฎีเหล่านี้มุ่งเน้นที่การทำความเข้าใจและนำเทคโนโลยีไปใช้ "อย่างมีประสิทธิภาพและชาญฉลาด"เพื่อให้เกิดการเติบโตทางธุรกิจและการดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายขึ้น

สรุปได้ว่า กระบวนการนิเทศการศึกษาแบบผสมผสานเป็นนกระบวนการหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับครู ทั้งนี้ เนื่องจากการนิเทศจะช่วยครูให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเองส่งผลให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้ง เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง (ทิพวรรณ ถาวรโชติ, 2564) ในยุคที่การเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รูปแบบการนิเทศการศึกษาก็ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการนิเทศไปตามยุคสมัย มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์เข้าส่งเสริมกระบวนการนิเทศ ส่งผลให้เกิดรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน (Blended Supervision) ที่ผสมผสานการนิเทศแบบลงพื้นที่กับการนิเทศออนไลน์ นับว่าเป็นทางเลือกที่ตอบโจทย์ เพราะช่วยให้ครูเข้าถึงคำแนะนำทางวิชาการได้สะดวกยิ่งขึ้น พรอมทั้ง สามารถเรียนรูแบบรายบุคคลตามบริบทของตนเอง (วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์, 2566) นอกจากนี้ การนิเทศแบบผสมผสานยังช่วยลดภาระงบประมาณการเดินทาง เพิ่มความต่อเนื่องของการพัฒนาและส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ (OECD, 2021)

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยและพัฒนา (Research and Development ; R&D) แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และแนวทางเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ได้แก่

1.1 การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัด การเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ มีครูในสังกัดตอบแบบสอบถามจำนวน 278 คน ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิดใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สัมภาษณ์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งแบบเผชิญหน้าและแบบออนไลน์ พร้อมบันทึกผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และร่างรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

2. นำผลจากการศึกษาในขั้นที่ 1 มายกร่างรูปแบบโดยกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ ระบบสนับสนสนการนิเทศ กระบวนการนิเทศ ผลลัพธ์การนิเทศ แล้วจัดทำเอกสารประกอบรูปแบบ ได้แก่ คู่มือการนิเทศ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หลักสูตรการฝึกอบรม แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม แบบประเมินด้านทักษะ และแบบประเมินด้านคุณลักษณะ

3. นำร่างรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานและเอกสารประกอบเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแล้วปรับปรุงตามคำแนะนำ โดยปรับภาพแสดงรูปแบบการนิเทศให้ดูง่าย ปรับปรุง การเขียนคำอธิบายองค์ประกอบของรูปแบบให้กระชับและเข้าใจง่ายขึ้น

4. ดำเนินการตรวจสอบและรับรองรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน โดยใช้วิธีการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

5. ดำเนินการปรับปรงรูปแบบตามคำแนะนำ รวมทั้ง ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรับเพิ่มข้อความองค์ประกอบที่ 3 จากเดิมที่ใช้คำว่า "ระบบสนับสนุน" เป็น "ระบบสนับสนับสนุนและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์" และเพิ่มเติมคำแนะนำในการใช้งานแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ พร้อมทั้ง ระบุข้อดีและข้อจำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ระยะที่ 3 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และเอกสารประกอบ

2. แบบทดสอบก่อน-หลังการฝึกอบรม ลักษณะแบบเลือกคำตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 50 ข้อข้อละ 1 คะแนน รวม 50 คะแนน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความยากอยู่ระหว่าง 0.35 - 0.68 ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.38- 0.72 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.86

3. แบบประเมินด้านทักษะ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 -1.00

4. แบบประเมินด้านคุณลักษณะ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าIOC อยู่ระหว่าง 0.80 -1.00

5. แบบประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการนิเทศแบบผสมผสานครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงสิงหาคม 2567 แบ่งการนิเทศออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่

ช่วงที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการ “การนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้” รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เข้ารับการอบรมและคณะวิทยากร ประกอบด้วย 5 หัวข้อเรื่อง ได้แก่ 1) การเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล 2) การออกแบบและสร้างสื่อดิจิทัล 3) การจัดการ เรียนรู้แบบออนไลน์ 4) การใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และ 5) จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์

ช่วงที่ 2 การนิเทศติดตามและประมินผล โดยใช้รูปแบบการลงพื้นที่จริงในห้องเรียนของครูที่เข้าร่วมโครงการ เพื่อประเมินด้านทักษะและด้านคุณลักษณะ

ช่วงที่ 3 การประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแบบทสอบก่อนและหลังการนิเทศ โดยใช้การทดสอบทางสถิติแบบนอนพาราเมตริก (Non-Parametric Statistics) เนื่องจากผู้วิจัยนำ

ข้อมูลมาตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของคะแนนการทดสอบก่อนและหลังการนิเทศโดยวิธี Non-Parametric Shapiro-Wilk Test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของคะแนนก่อนการนิเทศมีค่าเท่ากับ .00 และค่านัยสำคัญทางสถิติของคะแนนก่อนการนิเทศ มีค่าเท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบไม่ปกติที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติแบบพาราเมตริก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยสถิติแบบนอนพาราเมตริก

2. วิเคราะห์ผลจากแบบประเมินด้านทักษะของครู โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะของครูโดยใช้การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะก่อนและหลังการนิเทศโดยการใช้ t-test (Dependent) เนื่องจากผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบการแจกแจงแบบบปกติของคะแนนการประเมินคุณลักษณะก่อนและหลังการนิเทศโดยวิธี Non-Parametric Shapiro-Wilk Test พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติของคะแนนก่อนการนิเทศ มีค่าเท่ากับ .22 และค่านัยสำคัญทางสถิติของคะแนนก่อนการนิเทศ มีค่าเท่ากับ .37 ซึ่งมากกว่าระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติแบบพาราเมตริก

4. วิเคราะห์ความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสาน โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวม แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

ด้าน	สภาพที่เป็นจริง (n=278)			สภาพที่คาดหวัง (n=278)			PIN Modified	ลำดับความต้องการจำเป็น
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านการเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล	3.781	0.833	ปานกลาง	4.352	0.687	มาก	0.1452	5
2. ด้านการออกแบบและพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัล	3.357	0.964	ปานกลาง	4.165	0.872	มาก	0.2248	3
3. ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์	3.303	0.956	ปานกลาง	4.089	0.878	มาก	0.2311	2
4. ด้านการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	3.169	0.995	ปานกลาง	4.043	0.944	มาก	0.2564	1
5. ด้านจริยธรรมทางดิจิทัล	3.478	0.932	ปานกลาง	4.167	0.869	มาก	0.2019	4
รวม	**3.418**	**0.936**	**ปานกลาง**	**4.163**	**0.850**	**มาก**	**0.2119**	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.418, S.D. = 0.936) สภาพที่คาดหวัง ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 4.163, S.D. = 0.850) ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ มีคะแนนสูงสุด ($PNI_{Modified}$ = 0.2564) รองมาได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ ($PNI_{Modified}$ = 0.2311) ด้านการออกแบบและพัฒนาสื่อการสอนดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.2248) ด้านจริยธรรมทาง

ดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.2019) และด้านการเข้าถึงและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{Modified}$ = 0.1452) ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบสนับสนุนการนิเทศแบบลงพื้นที่และการนิเทศแบบออนไลน์ 4) กระบวนการนิเทศแบบผสมผสาน และ 5) ผลลัพธ์ของการนิเทศ สำหรับกระบวนการนิเทศแบบผสมผสาน มี 6 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพทั่วไปและการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการนิเทศ การให้ความรู้ก่อนการนิเทศ การนิเทศแบบผสมผสาน การประเมินผลและการปรับปรุง และพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการใช้รูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

3.1 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ก่อนและหลังการนิเทศ พบว่าครูที่ได้รับการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้หลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการประเมินด้านทักษะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับดีมาก ($\overline{X}$ = 2.665, S.D. 0.472) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินทักษะการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2

รายการประเมิน	n = 30		แปลความหมาย
	$\overline{X}$	S.D.	
1. สามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.600	0.360	ดีมาก
2. สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตและแหล่งข้อมูลออนไลน์เพื่อสนับสนุน การจัดการเรียนรู้	2.750	0.439	ดีมาก

3. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้อย่างคล่องแคล่ว	2.850	0.496	ดีมาก
4. สามารถใช้ระบบบริหารจัดการข้อมูลนักเรียนผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้	2.632	0.464	ดีมาก
5. สามารถแก้ไขปัญหาทางเทคนิคเบื้องต้นเกี่ยวกับอุปกรณ์ดิจิทัลได้	2.684	0.471	ดีมาก
6. ท่านสามารถสร้างสื่อการสอนออนไลน์ได้	2.700	0.489	ดีมาก
7. ท่านสามารถใช้ AI ในการสร้างสื่อการสอนได้	2.700	0.496	ดีมาก
8. ท่านสามารถออกแบบกิจกรรมที่ใช้สื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน	2.800	0.490	ดีมาก
9. ท่านสามารถพัฒนาเนื้อหาบทเรียนที่รองรับการเรียนรู้แบบ Interactive	2.550	0.464	ดีมาก
10. ท่านสามารถใช้เครื่องมือสร้างแบบฝึกหัดออนไลน์ได้	2.650	0.504	ดีมาก
11. ท่านสามารถใช้ Google Classroom, Microsoft Teams หรือ LMS ในการจัดการเรียนรู้	2.550	0.452	ดีมาก
12. ท่านสามารถมอบหมายงาน ตรวจงาน และให้ข้อเสนอแนะผ่านระบบออนไลน์	2.600	0.504	ดีมาก
13. ท่านสามารถใช้เครื่องมือประชุมออนไลน์ได้	2.650	0.496	ดีมาก
14. ท่านสามารถออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน	2.700	0.483	ดีมาก
15. ท่านสามารถใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน	2.737	0.446	ดีมาก
16. ท่านสามารถใช้ AI ช่วยในการตรวจงาน และให้คำแนะนำ	2.600	0.483	ดีมาก
17. ท่านสามารถใช้ AI วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เพื่อปรับแผนการจัดการเรียนรู้	2.625	0.464	ดีมาก
18. ท่านสามารถสอนนักเรียนให้ใช้ AI อย่างมีจริยธรรมและสร้างสรรค์	2.700	0.405	ดีมาก
19. ท่านสามารถใช้ AI เพื่อสร้างข้อสอบ หรือแบบฝึกหัดที่ตรงกับความสามารถของนักเรียน	2.550	0.504	ดีมาก

20. ท่านสามารถใช้เครื่องมือ AI เพื่อช่วยออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	2.725	0.483	ดีมาก
รวม	**2.665**	**0.472**	**ดีมาก**

3.3 ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ก่อนและหลังการนิเทศ พบว่า หลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ก่อนและหลังการนิเทศ

การประเมิน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)	คะแนนเต็ม (คะแนน)	$\bar{X}$	S.D.	df	t	Sig.
ก่อนการอบรม	30	50	29.00	2.121	39	46.693*	.00
หลังการอบรม	30	50	46.10	0.781			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.642, S.D. = 0.533)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการเสริมสร้าง

สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.418, S.D. = 0.936) ขณะที่สภาพที่คาดหวัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.163, S.D. = 0.850) สะท้อนให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับ Kaewdang (2020) และ Suthisakon & Phokha (2021) ที่ทำการวิจัยพบว่าครูจำนวนมาก ยังขาดความมั่นใจและขาดทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนจริง เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้มีค่าดัชนีสุสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครู มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้มากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก AI จัดเป็นนวัตกรรมใหม่ที่กำลังเข้ามามีบทบาทในวงการศึกษาอย่างรวดเร็ว และสอดล้องกับธวัชชัย พงษ์สนาม (2564) ที่กล่าวว่า AI สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาของไทยอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการใช้ AI เพื่อสร้างบทเรียนที่ปรับให้เหมาะกับผู้เรียนรายบุคคล ในขณะที่ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และการประเมินทักษะในการประยุกต์ใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังพบว่าครูส่วนใหญ่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานได้ เช่น การใช้สื่อ PowerPoint การค้นหาข้อมูลออนไลน์ และการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ แต่ยังขาดทักษะขั้นสูงในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานนี้มีจุดเด่นที่สำคัญ คือ การผสผสมผสานระหว่างการนิเทศแบบลงพื้นที่และการนิเทศแบบออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์ (2566) ที่เสนอว่าการนิเทศแบบผสมผสานช่วยให้ครูเข้าถึงคำแนะนำทางวิชาการได้สะดวกยิ่งขึ้น และสามารถเรียนรู้แบบรายบุคคลตามบริบทของตนเองได้ เป็นการเพิ่มความต่อเนื่องของการพัฒนา และส่งเสริมการสร้างชุมชนการเรียนรู้ระหว่างครูกับศึกษานิเทศก์ การที่รูปแบบการนิเทศ มีขั้นตอนการเสริมสร้างสมรรถนะที่แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์และการอบรมเชิงปฏิบัติการ นับเป็นจุดแข็งที่ช่วยให้ครูได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับทิพวรรณ ถาวรโชติ (2564) ที่ทำวิจัยพบว่าการนิเทศจะช่วยครูให้สามารถพัฒนาและปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ส่งผลให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และร่วมมือกันวางแผนพัฒนานักเรียนให้มีคณภาพ และครูเกิดความมั่นใจ มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเกิดความภูมิใจใจในการปฏิบัติงานของตนเอง

นอกจากนี้ ผลการประเมินความพึงพอใจยัง พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการนิเทศแบบผสมสานในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.642, S.D. = 0.533) แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการ

นิเทศแบบผสมผสานไม่เพียงแต่พัฒนาสมรรถนะของครูเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลถึงความพึงพอใจของผู้เรียนอีกด้วย รวมทั้ง สอดคล้องกับวิชิต นาชัยสินธ์ (2565) ที่กล่าวเน้นว่าครูไทยในยุคดิจิทัลต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่ผสานเทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ มีจริยธรรม และสร้างประโยชน์ให้ผู้เรียนได้อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

สรุป จากผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่คาดหวัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังด้านการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย5องค์ประกอบได้แก่หลักการของรูปแบบวัตถุประสงค์ของรูปแบบระบบสนับสนุนการนิเทศแบบลงพื้นที่และการนิเทศแบบออนไลน์ กระบวนการนิเทศแบบผสมผสานและผลลัพธ์ของ การนิเทศ ผลการใช้รูปแบบ พบว่า ครูมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดีขึ้นและมีความพึงพอใจ ต่อรูปแบบการนิเทศในระดับมากที่สุด **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน** 1.1 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยอาจจัดทำคู่มือหรือแนวทางการใช้ AI ในการจัดการเรียนรู้ที่เข้าใจง่าย มีตัวอย่าง ที่เป็นธรรม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทของโรงเรียนไทย 1.2 ควรพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่ครูสามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา มีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอยู่เสมอ และมีระบบการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้ว 1.3 ควรนำรูปแบบการนิเทศแบบบผสมสานที่พัฒนาขึ้นไปบูรณาการเข้ากับระบบการนิเทศปกติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในการพัฒนาสมรรถนะครู **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงติดตามผล (Follow-up Study) เพื่อประเมินความยั่งยืนของการพัฒนาสมรรถนะครูตามรูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานเป็นระยะเวลา 1-3 ปี เพื่อศึกษาว่าครูยังคงใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ต่อเนื่องหรือไม่ มีการพัฒนาต่อยอดหรือปรับเปลี่ยนวิธีการอย่างไรและมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระยะยาว 2.2 ควรมีการ

ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะของผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้จากครูที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร โดยเฉพาะในด้านทักษะการคิดขั้นสูง ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะดิจิทัล ที่เป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการนิเทศแบบผสมผสานที่เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในเขตเมือง โรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล หรือโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ได้รูปแบบการนิเทศที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้ในหลากหลายบริบท

เอกสารอ้างอิง

ทิพวรรณ ถาวรโชติ. (2564). การนิเทศการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, *23*(2), 15-28.

ธวัชชัย พงษ์สนาม. (2564). ปัญญาประดิษฐ์กับการปฏิรูปการศึกษาไทย. *วารสารครุศาสตร์, 49*(3), *308-325.*

วิชิต นาชัยสินธ์. (2565). บทบาทของครูไทยในยุคดิจิทัล: ความท้าทายและโอกาส. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 45(1), *1-15.*

วิชิรตา วรธาดาสวัสดิ์. (2566). การนิเทศแบบผสมสานเพื่อพัฒนาครูในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 34(1), 1-14.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2566). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2565-2566.* กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Kaewdang, R. (2020). Digital Technology Integration in Thai Schools: Challenges and Opportunities. *Journal of Education*, 31(2), 78-92.

OECD. (2021). *Teachers' Professional Development in the Digital Age: Insights from TALIS 2018.* Paris: OECD Publishing.

Suthisakon, S. & Phokha, W. (2021). Teachers' Digital Literacy and Technology Integration in Thai Basic Education. *Journal of Education Naresuan University*, *23*(2), 112-125.

UNESCO. (2022). *AI and Education: Guidance for Policy-makers.* Paris: UNESCO.

Wang, O, & Woo, H. L. (2021). Digital Learning in the Post-COVID Era: Trends and Implions. *Educational Technology & Society*, 24(3), 1-7.

การศึกษาระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย*

A STUDY ON THE LEVEL OF ABILITY TO INTEGRATE ARTIFICIAL INTELLIGENCE ACCORDING TO THE AI-TPACK FRAMEWORK OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE FOUNDATION OF THE CHURCH OF CHRIST IN THAILAND

พันธิตรา วะชะนะจันทร์[1] และ วัตสาตรี ดิถียนต์[2]

Phuntitra Wachanajun[1] and Watsatree Diteeyont[2]

[1-2]โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

[1-2]Bangkok Christian College Bangkok, Thailand

Corresponding Author's Email: Phuntitra.w@ku.th

วันที่รับบทความ : 13 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 1 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 3 เมษายน 2569

Received 13 March 2026; Revised 1 April 2026; Accepted 3 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยบริบทที่แตกต่างกันของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคเรียนที่ 2 ปี

Citation:

* พันธิตรา วะชะนะจันทร์ และ วัตสาตรี ดิถียนต์. (2569). การศึกษาระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1397-1416.

Phuntitra Wachanajun and Watsatree Diteeyont. A Study On The Level Of Ability To Integrate Artificial Intelligence According To The Ai-Tpack Framework Of Teachers In Schools Under The Foundation Of The Church Of Christ In Thailand. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1397-1416.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

การศึกษา 2568 ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนจำนวน 28 แห่ง รวม 2,188 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย 11 โรงเรียน จำนวน 327 คน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 11 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเอฟ (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครู โรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการสอน (M = 4.35) รองลงมา คือ ความรู้ด้านเนื้อหา (M = 4.32) ความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา (M = 3.99) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (M = 3.80) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (M = 3.78) ความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK (M = 3.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (M = 3.73) ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างตามบริบทของครูพบว่า โรงเรียนที่สังกัด กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ประสบการณ์สอน และพฤติกรรมการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (ลักษณะความถี่ และการเข้าร่วมกิจกรรม) ส่งผลให้ระดับความสามารถ AI-TPACK แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขนาดของสถานศึกษา อายุ และระดับชั้นที่สอน ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของระดับความสามารถ

คำสำคัญ: กรอบแนวคิด AI-TPACK, การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์, ความสามารถของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to investigate the level of AI-TPACK competency among teachers serving under the Foundation of the Church of Christ in Thailand 2) to examine the differences in these competency levels across varying teacher contexts. This quantitative study focused on a population of 2,188 teachers from 28 schools during the second semester of the 2025 academic year. Using purposive sampling, a sample of 327 teachers from 11

schools was selected, along with 11 interview participants. The research instruments utilized for data collection included questionnaires and interview forms. Data were analyzed using descriptive statistics, such as percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics F-test (One-Way ANOVA) Additionally, qualitative data were interpreted through content analysis to provide a more comprehensive understanding of the findings.

The results revealed that 1) the findings reveal that the overall level of AI integration capability based on the AI-TPACK framework among teachers under the Foundation of the Church of Christ in Thailand is at a high level (M = 3.74) When examining individual dimensions, Pedagogical Knowledge (PK) yielded the highest mean (M = 4.35), followed by Content Knowledge (M = 4.32), Pedagogical Content Knowledge (M = 3.99), AI Technological Knowledge (M = 3.80), AI Technological Content Knowledge (M = 3.78), and AI-TPACK Integration Knowledge (M = 3.74). The dimension with the lowest mean was AI Technological Pedagogical Knowledge (M = 3.73). 2) the comparative analysis of teacher contexts indicates that the affiliated school, subject group taught, teaching experience, and AI usage behaviors—including nature of use, frequency, and participation in AI-related activities - resulted in statistically significant differences in AI-TPACK competency levels. Conversely, factors such as school size, age, and grade levels taught did not contribute to any significant differences in these competency levels.

Keywords: AI-TPACK Framework, AI Integration, Teacher Proficiency

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในหลากหลายสาขาอาชีพ รวมถึงด้านการศึกษาและการวิจัยที่มีการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้อย่างจริงจังเพื่อยกยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

ซึ่งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนรายบุคคลเพื่อสร้างระบบการเรียนรู้แบบปรับตัวที่ช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคล อีกทั้งยังช่วยให้ผู้สอนสามารถทำความเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม (Ming et al., 2023) ด้วยเหตุนี้ปัญญาประดิษฐ์จึงกลายเป็นเทคโนโลยีหลักที่จะถูกนำมาบูรณาการเข้ากับการจัดการศึกษาอย่างลึกซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปการสอนขั้นสูงในอนาคต (Ge and Hu, 2020)

ความสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ได้ทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นวาระแห่งชาติ รัฐบาลไทยจึงได้ประกาศแผนปฏิบัติการด้านปัญญาประดิษฐ์แห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (พ.ศ.2565-2570) และบรรจุเรื่องนี้ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) โดยเน้นการพัฒนาทักษะปัญญาประดิษฐ์ของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ในด้านการจัดการศึกษาได้มีการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน (Luckin et al., 2022) ซึ่งช่วยเปิดโอกาสให้ครูสามารถใช้ศักยภาพของเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการสอนได้อย่างเต็มที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของครูในการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามแม้จะมีนโยบายสนับสนุนแต่ในทางปฏิบัติยังคงพบว่า ปัญญาประดิษฐ์เป็นเรื่องใหม่สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบูรณาการเทคโนโลยีเกิดประสิทธิผลสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดทางวิชาการที่แข็งแกร่งเป็นกรอบที่พัฒนาครูตามแนวคิด Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) เน้นการผสมผสานความรู้ด้านเนื้อหา วิธีการสอน และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน (Mishra and Koehler, 2006) กรอบแนวคิด TPACK จึงถูกนำมาใช้เป็นฐานทางวิชาการที่สำคัญในการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อเตรียมความพร้อมให้ครูผู้สอนสามารถบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน (ศิริศักดิ์ ทิพย์ทวีชาญ และธันวดี ดอนวิเศษ, 2565) แต่เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ในยุคดิจิทัล กรอบแนวคิดดังกล่าวได้ถูกขยายขอบเขตสู่ AI-TPACK ซึ่งยังคงยึดพื้นฐานความรู้ 3 ด้านดั้งเดิมของ TPACK แต่เพิ่มเติมมิติที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ กรอบแนวคิด AI-TPACK ประกอบด้วยองค์ประกอบความรู้ 7 ประการ ได้แก่ 1.

ความรู้ด้านการสอน (Pedagogical Knowledge: PK) ความเข้าใจในวิธีการสอนและกลยุทธ์การเรียนการสอน 2.ความรู้ด้านเนื้อหา (Content Knowledge: CK) ความรู้ในสาระและเนื้อหาวิชาที่สอน 3.ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-Technological Knowledge: AI-TK) ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ 4.ความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา (Pedagogical Content Knowledge: PCK) ความสามารถในการผสานวิธีการสอนเข้ากับเนื้อหาวิชา 5.ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-Technological Pedagogical Knowledge: AI-TPK) ความสามารถในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเสริมกระบวนการสอน 6.ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (AI-Technological Content Knowledge: AI-TCK) ความเข้าใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาวิชา 7.ความรู้บูรณาการด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ การสอน และเนื้อหา (AI-TPACK) ความสามารถในการผสานปัญญาประดิษฐ์เข้ากับเนื้อหา และวิธีการสอนเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ (Saharin et al., 2024) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยอธิบายองค์ความรู้ที่ครูจำเป็นต้องมีในการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาดังกล่าว การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาบูรณาการในชั้นเรียนจริงยังเกิดขึ้นน้อยสาเหตุหลักมาจากความกังวล ความไม่ชำนาญ และความยึดติดกับวิธีการสอนแบบดั้งเดิมของครู อีกทั้งยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ของครูในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายทั้งขนาดและพื้นที่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนบริบทจริง โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางสำคัญในการวางแผนพัฒนาศักยภาพครูให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างถูกต้องอันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลกเทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย บริบทที่แตกต่างกันของครู

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบูรณาการการเรียนการสอน

Drake and Reid (2020) ชี้ว่าการบูรณาการมีบทบาทในการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน โดยเฉพาะทักษะการคิดและการใช้เทคโนโลยีผ่านการจัดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ การบูรณาการเทคโนโลยีในการสอนของครูสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับการจัดการเรียนการสอนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทันสมัยให้กับครูผู้สอน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

นำพล ม่วงอวยพร (2566) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มีความสามารถในการวิเคราะห์ และปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ช่วยคัดกรองประเด็นที่เป็นปัญหาและนำเสนอวิธีแก้ผ่านสื่อเชิงโต้ตอบที่ทันสมัย และยังเป็นเครื่องมือแบ่งเบาภาระงานบริหารจัดการของครู เช่น การประมวลผลการเรียนและออกแบบแผนการสอนที่เฉพาะเจาะจงกับเด็กแต่ละกลุ่ม สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การจัดการเรียนรู้ง่ายขึ้น แต่ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนารูปแบบการสอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในยุคปัจจุบัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ AI-TPACK

ณัฏฐนิธ กาลพัฒน์ และคณะ (2567) แนวคิด AI-TPACK ซึ่งต่อยอดจาก TPACK ครูยุคใหม่จึงมีต้องหลอมรวมองค์ความรู้ด้าน AI เข้ากับศาสตร์การครูและสาระวิชา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัย การทำความเข้าใจในศักยภาพของ AI ไม่ใช่เพียงทักษะเสริม แต่เป็นความจำเป็นพื้นฐานในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน และการพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และ Ning et al. (2024) ได้กล่าวว่า กรอบแนวคิด AI-TPACK มุ่งให้ครูสามารถผสานองค์ความรู้ทั้ง 7 องค์ประกอบ ได้แก่ PK, CK, AI-TK, PCK, AI-TPK, AI-TCK และ AI-TPACK เพื่อออกแบบการเรียนการสอนที่มีคุณภาพใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรม การวัดและประเมินผล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับครูในยุคดิจิทัล

สุรเชษฐ์ ตรรกโชติ (2564) ครูยุคดิจิทัลต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีความฉลาดรู้เท่าทันเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ครูควรทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ฝึกสอน ผู้ออกแบบการเรียนรู้ และผู้ร่วมเรียนรู้ไปกับผู้เรียน โดยเน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง และสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องเน้นการออกแบบเนื้อหา กิจกรรม และกระบวนการสื่อสารที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และเรียนรู้ด้วยตนเอง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยของ Hava and Simsek (2025) พบว่าสมรรถนะ AI-TPACK มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความชำนาญทางดิจิทัลของครู สะท้อนว่าการพัฒนากรอบ AI-TPACK ควบคู่กับทักษะดิจิทัลพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มเป้าหมาย

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากร ที่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนจำนวน 28 แห่ง รวมทั้งหมด 2,188 คน

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 จากโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจำนวน 11 แห่ง โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ขนาดของสถานศึกษา) สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอ้างอิงตามตารางของ Krejcie และ Morgan (1970) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งจากฐานประชากรจำนวน 2,188 คน (เทียบเคียงช่วง 2,100–2,200 คน) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งได้มาจากการสมัครใจในการให้สัมภาษณ์ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมด้านขนาดของโรงเรียน มีทั้งขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัด เพื่อให้การศึกษาสะท้อนถึงศักยภาพและความพร้อมของครูในบริบทที่แตกต่างกัน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม ได้แบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบวัดระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูครอบคลุมองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ (PK, CK, AI-TK, PCK, AI-TPK, AI-TCK และ AI-TPACK

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับความคิดเห็นเพิ่มเติม

4.2 แบบสัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและครบทั้ง 7 องค์ประกอบของ AI-TPACK

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

5.1 แบบสอบถาม สร้างแบบวัดระดับความสามารถมีลักษณะข้อคำถามตามรูปแบบของคำถามงานวิจัยของ (Ning et al., 2024) จำนวน 35 ข้อ

1) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ ทางผู้วิจัยได้เลือกมาจำนวน 25 ข้อ

2) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่า ผลโดยรวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.954 ซึ่งผ่านเกณฑ์

5.2 แบบสัมภาษณ์ สร้างให้เนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและครบทั้ง 7 องค์ประกอบของ AI-TPACK นำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า โดยผลการวิเคราะห์ประเด็นแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ที่ 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

6.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อที่จะส่งไปยังสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้วิจัยติดต่อขอความร่วมมือโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ติดต่อแต่ละโรงเรียนด้วยตนเองเพื่อเรียนขออนุญาตและอธิบายถึงรายละเอียดทำให้ครูทราบว่าการตอบจะไม่มีผลกระทบต่อครูและโรงเรียนพร้อมส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยและแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งไปทางไปรษณีย์

3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพื่อป้องกันความไม่เพียงพอของแบบสอบถามที่จะได้รับกลับคืนมาให้แก่โรงเรียนที่มีกลุ่มตัวอย่าง และทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาด้วยตนเอง สำหรับโรงเรียนต่างจังหวัดผู้วิจัยเก็บคืนแบบสอบถามด้วยวิธีการทางไปรษณีย์

4) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม

5) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อแปลผลและนำเสนอข้อมูล

6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1) ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายเพื่อขอสัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วย ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งครูผู้สอนอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จำนวน 11 คน

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวันเวลากับผู้ให้สัมภาษณ์

การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อนำเสนอลักษณะทั่วไปด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่างนำเสนอข้อมูลโดยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างของระดับ AI-TPACK

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัดอยู่โรงเรียนวัฒนวิทยาลัย (ร้อยละ 18.70) สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ (2,501-5,000 คน) (ร้อยละ 52.60) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.80) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 37.00) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (87.80) ส่วนใหญ่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา (ร้อยละ 43.40) อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน สังคมศึกษา/ศิลปะ/สุขศึกษา/การงานอาชีพ (ร้อยละ 30.30) และมีประสบการณ์สอน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 46.80) ในด้านลักษณะการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI) พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้งานเพียง บางครั้ง (ร้อยละ 81.70) โดยมีความถี่ประมาณ 1-3 ครั้งต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 80.40) และได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพียง 1-2 ครั้งต่อปี (ร้อยละ 68.20)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวม

ด้านที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับที่
		M	S.D.		
1	ความรู้ด้านการสอน	4.35	0.42	มาก	1
2	ความรู้ด้านเนื้อหา	4.32	0.44	มาก	2
4	ความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา	3.99	0.53	มาก	3
3	ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	3.80	0.59	มาก	4
5	ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา	3.78	0.59	มาก	5
6	ความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK	3.74	0.67	มาก	6
7	ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน	3.73	0.62	มาก	7
	ภาพรวม	**3.74**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.74, SD = 0.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้ด้านการสอน (M = 4.35, SD = 0.42) รองลงมา คือ ความรู้ด้านเนื้อหา (M = 4.32, SD = 0.44) ความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา (M = 3.99, SD = 0.53) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (M = 3.80, SD = 0.59) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (M = 3.78, SD = 0.59) ความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK (M = 3.74, SD = 0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (M = 3.73, SD = 0.62) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูตามบริบทที่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครู โดยจำแนกตามบริบทสรุปผล ได้ดังนี้

1. โรงเรียนที่สังกัด โดยภาพรวมพบว่า ครูที่สังกัดต่างโรงเรียนมีความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างในด้านความรู้ด้านเนื้อหา (CK) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-TK) ความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา (PCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (AI-TCK) และความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK

2. ขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ครูที่สอนในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความสามารถด้าน AI-TPACK ไม่แตกต่างกัน

3. เพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบความแตกต่างในด้านความรู้ด้านการสอน (PK) ความรู้ด้านเนื้อหา (CK) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-TK) และความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK

4. อายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรู้ด้านเนื้อหา (CK) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-TK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (AI-TCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-TPK) และความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK

5. ระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันเฉพาะด้านการสอนและเนื้อหา (PCK) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างกันในด้านความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา (PCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-TPK) และความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK

7. ประสบการณ์สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความแตกต่างกันในด้านความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-TK) ความรู้ด้านการสอนและเนื้อหา (PCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (AI-TCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-TPK) และความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK

8. ประสบการณ์และความถี่ในการใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ ครูที่มีประสบการณ์การใช้งานต่างกัน และมีความถี่ในการใช้งานต่างกัน โดยภาพรวมมีความสามารถแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันในเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านการสอน (PK) ความรู้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI-TK) ความรู้ด้าน

การสอนและเนื้อหา (PCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และเนื้อหา (AI-TCK) ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-TPK) และความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ (Interview)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เพื่อให้ได้แนวทางในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ดังนี้

1. การพัฒนาการสอนผ่านความรู้ด้านวิธีการสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (PK, CK, AI-TK) สรุปได้ว่า การพัฒนาการสอนผ่านความรู้ด้านวิธีการสอน เนื้อหา และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (PK, CK, AI-TK) มีแนวทางที่มีประสิทธิภาพคือ 1) มีความรู้ในการเลือกใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ 2) การปรับวิธีการสอนให้ทันสมัยและการใช้ Gamification เพื่อสร้างบรรยากาศที่สนุกสนานและตอบสนองพฤติกรรมเด็กยุคใหม่

2. ข้อจำกัดและแนวทางการจัดการในการบูรณาการ AI กับวิธีสอนและเนื้อหาเฉพาะวิชา (PCK, AI-TCK, AI-TPK) สรุปได้ว่า ข้อจำกัดและแนวทางการจัดการในการบูรณาการ AI กับวิธีสอนและเนื้อหาเฉพาะวิชา (PCK, AI-TCK, AI-TPK) แนวทางที่มีประสิทธิภาพคือ 1) การตรวจทานและขัดเกลาเนื้อหาก่อนนำไปสอนเพื่อป้องกันความผิดพลาดทางวิชาการ 2) ปรับพฤติกรรมการพึ่งพาปัญญาประดิษฐ์ของนักเรียน โดยให้ใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือสนับสนุนทางความคิดจนเกิดการสังเคราะห์และเรียบเรียงเนื้อหาใหม่ด้วยตนเอง 3) การมีจรรยาบรรณการใช้ปัญญาประดิษฐ์ควบคู่ไปกับเนื้อหาวิชา เพื่อให้นักเรียนเข้าใจกรอบสังคมและมารยาทในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง

3. ความต้องการพัฒนาความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (AI-TPACK) สรุปได้ว่า ความรู้บูรณาการด้าน AI-TPACK แนวทางที่มีประสิทธิภาพคือ 1) พัฒนาทักษะการเขียนคำสั่ง (Prompt) ที่มีความชัดเจนและรัดกุม 2) การใช้ปัญญาประดิษฐ์เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์สื่อการสอนและเกมที่ช่วยกระตุ้นความสนใจและลดอุปสรรคในการเรียนรู้ 3) การบูรณาการระบบจัดการชั้นเรียนและแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

4. บทบาทของสถานศึกษาในการสนับสนุนการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ สรุปได้ว่า บทบาทของสถานศึกษาในการสนับสนุนการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ แนวทางที่มีประสิทธิภาพคือ 1) การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่มีความเฉพาะเจาะจงตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือหรือแอปพลิเคชันแบบพรีเมียม 3) กำหนดแนวทางและนโยบายการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่ชัดเจน เพื่อสร้างบรรทัดฐานและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับนักเรียน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายจากหลายขนาดของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายและครอบคลุมบริบทของโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยช่วยให้ข้อมูลมีความเป็นตัวแทนประชากร และสามารถสะท้อนภาพรวมของครูได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Creswell (2022) ที่พบว่า การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และทำให้สามารถอธิบายสิ่งที่ศึกษาได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งครูส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์อยู่ที่ 1-3 ครั้งต่อสัปดาห์ และได้รับการอบรมเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ เพียง 1-2 ครั้งต่อปี สะท้อนให้เห็นว่าครูเริ่มมีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่บ้าง แต่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (2021) ที่พบว่า ครูส่วนใหญ่มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังขาดการฝึกอบรมส่งผลให้การนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ยังไม่เต็มศักยภาพ อาจเนื่องมาจากปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่ค่อนข้างใหม่ในบริบททางการศึกษา ทำให้ครูอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัว

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยพบว่า ครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมี

ศักยภาพในการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ในใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งปัจจุบันเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ทำให้ครูมีโอกาสเข้าถึง และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีมากขึ้น รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษามีการส่งเสริมให้ใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ส่งผลให้ครูมีโอกาสพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ใจทิพย์ ณ สงขลา (2561) ที่พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้และช่วยให้ครูสามารถออกแบบการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2568) ที่พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี และครูจำเป็นต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการนำใช้ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) (2565) ที่พบว่า ครูยังมีข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาช่วยแก้ปัญหาด้านการศึกษาช่วยเสริมสร้างคุณภาพและกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสามารถด้าน AI-TPACK ของครูตามบริบทที่แตกต่างกันพบว่า ครูที่มีโรงเรียนสังกัดแตกต่างกัน มีความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK แตกต่างกันกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในด้านทรัพยากรทางเทคโนโลยี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และนโยบายของโรงเรียน ส่งผลต่อโอกาสในการพัฒนาครูทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กชพร มั่งประเสริฐ (2564) ที่พบว่า บริบทของสถานศึกษาปัญหาขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและนโยบายของโรงเรียนมีผลต่อความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับ OECD (2019) ที่พบว่า ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการสนับสนุนจากโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถของครูในการบูรณาการปัญญาเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงอย่างปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย) และคณะ (2564) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะความรอบรู้ในสรรพวิชาที่หลากหลาย และทักษะ

เทคโนโลยีเท่าทันสื่อสามารถเลือกใช้สื่ออย่างคุ่มค้า เพื่อถ่ายทอดความรู้ได้อย่างไม่อำพราง เต็มที่กับการสอนตั้งอยู่บนความถูกต้อง และเข้าใจบริบทของการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและยังสอดคล้องกับ Holmes and Tuomi (2022) ที่พบว่า การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี การออกแบบการเรียนการสอน และการบูรณาการเทคโนโลยีได้ดีขึ้น ช่วยสร้างสื่อการเรียนรู้แบบโต้ตอบ และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ (Interview) ได้มีผลไปในทิศทางเดียวกัน พบว่า ครูมีความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ในหลายมิติ ทั้งความรู้ด้านการสอน (PK) ความรู้ด้านเนื้อหา (CK) และความรู้ด้านเทคโนโยลีปัญญาประดิษฐ์ (AI-TK) โดยครูใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ เช่น ChatGPT หรือโปรแกรมสร้างสื่อการสอน เพื่อช่วยในการค้นคว้า สร้างสื่อ และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ มีการใช้เทคนิคการสอนเน้นการมีส่วนร่วม เช่น การใช้เกมและการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียนจึงสะท้อนให้เห็นว่าครูมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีควบคู่กับวิธีการสอนและเนื้อหาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Viberg et al. (2024) ที่พบว่า การใช้ Generative AI ช่วยสนับสนุนในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งช่วยพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยีและการสอน และยังสอดคล้องกับ UNESCO (2024) ที่พบว่า การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษา ช่วยสนับสนุนในการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านเทคโนโลยี การสอน และเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิชัย ดานะ (2566) ที่พบว่า การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการศึกษาจำเป็นต้องคำนึงถึงจริยธรรมและความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ และเหมาะสมกับบริบททางสังคม และยังสอดคล้องกับประพัฒน์ รัศมี (2568) ที่พบว่า ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาครู อีกทั้งยังช่วยสร้างสื่อการเรียนการสอนอัตโนมัติ ลดภาระงานของครู แม้ปัญญาประดิษฐ์จะมีประโยชน์อย่างมาก แต่การนำไปใช้งานต้องคำนึงถึงจริยธรรมและความเป็นมนุษย์ของการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทั้งการศึกษา และวิเคราะห์ข้อดี ข้อจำกัด และแนวทางการพัฒนา เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมในอนาคต และยังสอดคล้องกับ กัญชลา รักษ์ ทีปกากร (2568) ที่พบว่า เสนอแนวทางส่งเสริมครูไทยให้เท่าทันปัญญาประดิษฐ์ผ่านการ

อบรมแบบ Active Learning การบูรณาการเนื้อหาด้านจริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ในหลักสูตร การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครู และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ และช่วยให้การใช้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาระดับความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK ของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยได้สะท้อนให้เห็นถึงจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่สำคัญ โดยเฉพาะการนำจุดแข็งด้านศาสตร์การสอน (PK) และความรู้ด้านเนื้อหา (CK) ที่ครูส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญในระดับมาก มาผสานเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างเป็นระบบเพื่อให้การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในเครือสภาคริสตจักรฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ขององค์กรที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาศักยภาพครู **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความสามารถ AI-TPACK ในภาพรวมของครูอยู่ในระดับมาก แต่ความรู้ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-TPK) มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าครูยังมีข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ร่วมกับกลยุทธ์การสอน จึงควรมีการพัฒนาและส่งเสริมความรู้และทักษะของครูในด้านการใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการ และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาพัฒนาปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละกลุ่ม 1.2 จากผลการวิจัยพบว่า อายุไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของความสามารถด้าน AI-TPACK เพราะทุกคนต่างเป็นผู้เริ่มต้นในเทคโนโลยีใหม่พร้อมกัน สถานศึกษาจึงควรนำผลวิจัยนี้ไปปรับใช้โดยการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่คละช่วงอายุแทนที่จะเป็นการอบรมแบบรวม เพื่อให้ครูรุ่นใหม่ที่มีความคล่องแคล่วด้านเครื่องมือ (TK) ได้ร่วมแลกเปลี่ยนกับครูที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การสอน (PK) และเนื้อหา (CK) การบูรณาการจุดแข็งของคนแต่ละวัยเข้าด้วยกันจะช่วยให้การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในชั้นเรียนมีความสมบูรณ์มากขึ้นน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย 2.1 ควรขยายผลการวิจัยสู่การวิจัยเชิงทดลองในชั้นเรียนเพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้

เชิงบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และการสอน (AI-TPK) ตามกรอบแนวคิด AI-TPACK โดยกำหนดขั้นตอนการสอนให้ชัดเจนก่อนนำไปทดสอบในสถานการณ์จริงเพื่อประเมินประสิทธิผล และพัฒนาเป็นคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์สนับสนุนการเรียนการสอน 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสามารถในการบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ของครูเพิ่มเติม ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมและความถี่ในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับความสามารถ ดังนั้นจึงควรขยายขอบเขตไปยังปัจจัยที่มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น ทัศนคติของครู โครงสร้างและนโยบายของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กชพร มั่งประเสริฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูยุค Thailand 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมเพชรบุรี. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์,* 7(1), 79-88.

กัญชลารักษ์ ทีปกากร. (2568). การเรียนรู้กับ AI ในปี 2568 : ครูไทยปรับตัวอย่างไรในยุค Generative AI. *วารสารราชสีมาปริทัศน์,* 1, 1-52.

ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). *การออกแบบการเรียนแนวดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐนิธ กาลพัฒน์, สุวิทย์ ภาณุจารี และวีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย. (2567). รูปแบบการโค้ชเชิงบูรณาการด้วยหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน,* 6(1), 89-102.

นำพล ม่วงอวยพร. (2566). *บทบาทของครูในยุค AI.* เรียกใช้เมื่อ 27 ตุลาคม 2568 https://www.rcim.in.th/

ประพัฒน์ รัศมี. (2568). *การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่.* การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 18 “สร้างสรรค์ความรู้เพื่อพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ”, เมืองโอซาก้า ประเทศญี่ปุ่น.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). (2565). *ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 139 ตอน พิเศษ หน้า 1-143* (1 พฤศจิกายน 2565).

พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย) และคณะ. (2564). การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการในชั้นเรียน. *Journal of Roi Kaensarn Academi,* 6(12), 329-341.

ศิริศักดิ์ ทิพย์ทวีชาญ และธันวดี ดอนวิเศษ. (2565). การพัฒนาหลักสูตรตามกรอบแนวคิดการบูรณาการความรู้เทคโนโลยีศาสตร์การสอนและเนื้อหาและทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมการเรียนการสอนของนักศึกษาครูสังคม. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 50(2), 3.

สุรเชษฐ์ ตรรกโชติ. (2564). *ความเป็นครูในยุคดิจิทัล.* เรียกใช้เมื่อ 12 พฤศจิกายน 2568 https://www.educathai.com/knowledge/articles/413

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2568). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21.* เรียกใช้เมื่อ 6 พฤศจิกายน 2568 https://prakaspon.com/

Creswell, J. W., and Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach.* (4 edition). Los Angeles: SAGE.

Drake, S. M., and Reid, J. (2020). Integrated curriculum as an effective way to teach 21 st century capabilities. *Asia Pacific Journal of Educational Research,* 3(1), 31-50.

Ge, Z., and Hu, Y. (2020). Innovative Application of Artificial Intelligence (AI) in the Management of Higher Education and Teaching. *Journal of Physics: Conference Series,* 1533(3), 1-5.

Hava, K., and Simsek, İ. (2025). Exploring the relationship between teachers' competencies in AI-TPACK and digital proficiency. *Education and Information Technologies,* 30, 3491–3508.

Holmes, W., and Tuomi, I. (2022). State of the art and practice in AI in education. *European Journal of Education,* 57(4), 542-570.

Luckin, R., George, K., and Cukurova, M. (2022). *AI for school teachers.* Florida: Boca Raton.

Ming Liu., et al. (2023). Future of education in the era of generative artificial intelligence : Consensus among Chinese scholars on applications of ChatGPT in schools. *Future in Educational Research,* 1(1), 72-101.

Mishra, P., and Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record,* 108(6), 1017–1054.

Ning, Y., Zhang, C., Xu, B., Zhou, Y., and Wijaya, T. T. (2024). Teachers' AI-TPACK : Exploring the relationship between knowledge elements. *Submission,* 16(3), 3-23.

OECD. (2019). *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners.* Retrieved 24 November 2024 https://www.oecd.org/en/publications/talis-2018-results-volume-i_1d0bc92a-en/full-report/component-7.html#chap4

Saharin, A., Rahman, S., and Yusof, N. (2024). Expanding TPACK to AI-TPACK : Integrating artificial intelligence into teacher knowledge frameworks. *Journal of Technology and Teacher Education,* 32(1), 45-62.

UNESCO. (2021). *AI and education: guidance for policy-makers.* Retrieved 28 November 2024 https://www.unesco.org/en/articles/ai-and-education-guidance-policy-makers

_____. (2024). *Guidelines for generative AI in education and research.* Paris: UNESCO.

Viberg, Olga., et al. (2024). What Explains Teachers' Trust in AI in Education Across Six Countries?. *International Journal of Artificial Intelligence in Education,* 35, 1288-1316.

กระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี*

COMMUNITY KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS FOR CULTURAL TOURISM SITE DEVELOPMENT IN KOH SICHANG, CHONBURI PROVINCE

ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา[1] และ นิพนธ์ กล่ำกล่อมจิตร[2]

Supukjira Promsuwicha[1] and Nipon Klamklomjit[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[1-2]Faculty of Education, Burapha University, Thailand

Corresponding Author's Email: niponk@buu.ac.th

วันที่รับบทความ : 10 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 23 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 25 เมษายน 2569

Received 10 April 2026; Revised 23 April 2026; Accepted 25 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพและปัญหาของกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการดังกล่าว ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้นำชุมชน ผู้ประกอบการ ปราชญ์ชาวบ้าน สมาชิกชุมชน ครู และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รวม 31 คน นอกจากนี้มีการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว 5 คน และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ 3 คน เพื่อตรวจสอบแนวทางที่พัฒนา

Citation:

* ศุภัครจิรา พรหมสุวิชา และ นิพนธ์ กล่ำกล่อมจิตร. (2569). กระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1417-1437.

Supukjira Promsuwicha and Nipon Klamklomjit. Community Knowledge Management Process For Cultural Tourism Site Development In Koh Sichang, Chonburi Province.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1417-1437.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัย พบว่า 1) กระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนยังไม่เป็นระบบ โดยขาดขั้นตอนการจัดความรู้ให้เป็นระบบและการประมวลกลั่นกรอง ส่งผลให้ความรู้ส่วนใหญ่ยังคงเป็นความรู้ฝังลึกและกระจัดกระจายในตัวบุคคล ก่อให้เกิดช่องว่างของการเปลี่ยนผ่านความรู้ของชุมชน และ 2) แนวทางการพัฒนาควรมุ่งสร้างระบบการจัดการความรู้ที่บูรณาการองค์ประกอบด้านคน เทคโนโลยี และกระบวนการ เพื่อสนับสนุนการจัดเก็บ ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ในชุมชนอย่างเป็นระบบและยั่งยืนข้อค้นพบสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ในระดับชุมชน และนำไปสู่การเสนอแนวคิด “ช่องว่างของการเปลี่ยนผ่านความรู้” ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ในการอธิบายความท้าทายของการจัดการความรู้ในบริบทการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การจัดการความรู้, การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม, ชุมชนเกาะสีชัง

Abstract

This study aims to analyze the current state and problems of the community knowledge management process for developing cultural tourism on Si Chang Island, Chonburi Province, and to propose guidelines for its improvement. A qualitative research methodology was employed, including document analysis, observation, and in-depth interviews. Key informants consisted of 31 participants, including community leaders, entrepreneurs, local wisdom experts, community members, teachers, and government officials. In addition, a focus group discussion with five tourism development experts and interviews with three knowledge management experts were conducted to validate the proposed guidelines.

The findings reveal that: (1) the community knowledge management process remains unsystematic, lacking key stages such as knowledge organization and refinement. As a result, most knowledge remains tacit and dispersed among individuals, leading to a “knowledge transition gap” within the community; and (2) the proposed development guidelines emphasize establishing an integrated knowledge management system that incorporates people, technology, and

processes to support the systematic storage, transfer, and utilization of community knowledge in a sustainable manner. These findings highlight structural limitations of knowledge management at the community level and lead to the introduction of the concept of the “knowledge transition gap” as a novel contribution for explaining challenges in managing knowledge within the context of cultural tourism.

Keywords: Knowledge Management, Cultural Tourism, Koh Sichang Community

บทนำ

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากสามารถสร้างรายได้ควบคู่กับการอนุรักษ์อัตลักษณ์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชน ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (UNWTO, 2022; UNESCO, 2021; Richards, 2021) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจึงมิได้มุ่งเพียงเพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวหรือรายได้ของพื้นที่เท่านั้น หากยังมุ่งรักษาคุณค่าของทุนทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นรากฐานของชุมชนไว้ควบคู่กันด้วย (OECD, 2020) ในบริบทดังกล่าว “ความรู้ของชุมชน” จึงนับเป็นทรัพยากรสำคัญ เพราะเป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงระหว่างอดีตของพื้นที่กับการใช้ประโยชน์ในปัจจุบัน และเป็นฐานในการต่อยอดสู่การพัฒนาในอนาคต การจัดการความรู้จึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนสามารถถูกนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการสร้างคุณค่า การพัฒนา และการต่อยอดสู่กิจกรรมทางเศรษฐกิจ (Sigala, 2020; Gretzel et al., 2020) กล่าวคือ ไม่เพียงมีองค์ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวิถีชีวิตของชุมชนเท่านั้น แต่ต้องสามารถรวบรวม จัดเก็บ ถ่ายทอด และนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Buhalis & Amaranggana, 2021) การจัดการความรู้จึงมิใช่เพียงกระบวนการทางเทคนิค หากเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ชุมชนสามารถแปลงทุนทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมให้กลายเป็นศักยภาพในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างมีทิศทาง ในทางวิชาการ แม้จะมีการนำแนวคิดการจัดการความรู้มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการท่องเที่ยวในหลายบริบท และพบว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของคน

ในชุมชนได้ แต่ในทางปฏิบัติ การจัดการความรู้ในบริบทชุมชนมักมีลักษณะไม่เป็นทางการ อาศัยการบอกเล่า การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการถ่ายทอดผ่านบุคคล มากกว่าการมีระบบจัดเก็บและใช้ประโยชน์จากความรู้อย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564)

เกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เนื่องจากมีทุนทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตที่โดดเด่น และมีศักยภาพในการพัฒนาอย่างลุ่มลึก แม้พื้นที่จะมีศักยภาพดังกล่าว แต่ปัญหาสำคัญที่ยังปรากฏชัด คือ องค์ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการท่องเที่ยวของชุมชนยังคงกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชน และผู้ประกอบการท้องถิ่น ความรู้จำนวนมากยังอยู่ในรูปแบบความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) ที่ถ่ายทอดผ่านประสบการณ์และความสัมพันธ์ทางสังคม มากกว่าการถูกจัดเก็บให้เป็นระบบในรูปแบบที่เข้าถึงได้ง่ายและนำไปใช้ต่อได้อย่างต่อเนื่อง สภาพดังกล่าวส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ของชุมชนยังไม่เต็มศักยภาพ ทั้งในด้านการออกแบบกิจกรรมท่องเที่ยว การสร้างเรื่องเล่าของพื้นที่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และการถ่ายทอดความรู้สู่คนรุ่นใหม่ ปัญหานี้ จึงมิได้เป็นเพียงข้อจำกัดของการท่องเที่ยวโดยตรง แต่สะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนด้วย (วรภัทร ประสานเกียรติราช, 2559; กัลยา สว่างคง, 2566)

งานศึกษาที่เกี่ยวข้องจำนวนไม่น้อยให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้หรือการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแบบแยกส่วนกัน กล่าวคือ บางงานมุ่งศึกษาศักยภาพการท่องเที่ยวของพื้นที่ บางงานมุ่งศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชน หรือบางงานมุ่งศึกษาการจัดการความรู้ในภาพกว้าง แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่บูรณาการกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเข้ากับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับพื้นที่เฉพาะอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทของเกาะสีชังซึ่งมีลักษณะเฉพาะ ช่องว่างดังกล่าวทำให้งานวิจัยนี้มีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพราะไม่เพียงมุ่งทำความเข้าใจความรู้ของชุมชน แต่ยังมุ่งวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้นั้นถูกและพัฒนาให้สามารถใช้เป็นกลไกในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างยั่งยืน

(Richards, 2021)

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพ ปัญหา และข้อจำกัดของกระบวนการจัดการความรู้ในบริบทจริงของพื้นที่ควบคู่กับการเสนอแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับศักยภาพ

และเงื่อนไขของชุมชน การศึกษาครั้งนี้จึงคาดหวังว่าจะช่วยพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของการจัดการความรู้ในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และเป็นฐานข้อมูลเชิงวิชาการที่สามารถนำไปใช้ต่อยอดทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพและปัญหาของกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และการจัดการความรู้

ในทางทฤษฎี ความรู้ถูกมองว่าเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทต่อการสร้างคุณค่าและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge-based economy) ซึ่งความรู้สามารถจำแนกเป็น “ความรู้ฝังลึก (tacit knowledge)” และ “ความรู้ชัดแจ้ง (explicit knowledge)” โดยความรู้ทั้งสองประเภทมีความสัมพันธ์เชิงพลวัตผ่านกระบวนการถ่ายทอดและแปลงรูปของความรู้ (Miton & DeDeo, 2022)

ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ถูกอธิบายว่าเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ครอบคลุมการสร้าง การจัดเก็บ การแบ่งปัน และการใช้ประโยชน์จากความรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าให้กับองค์กรและระบบการผลิต (Anand et al., 2022) แนวคิดร่วมสมัยยังชี้ว่าประสิทธิผลของ KM ขึ้นอยู่กับการบูรณาการองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ บุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการ ซึ่งทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานของระบบความรู้

การจัดการความรู้ในบริบทชุมชน

แม้การจัดการความรู้จะมีรากฐานจากบริบทองค์กร แต่เมื่อประยุกต์ใช้ในระดับชุมชนพบว่าลักษณะของความรู้มีความแตกต่าง โดยเฉพาะการพึ่งพาความรู้ฝังลึกที่ถ่ายทอดผ่านประสบการณ์ วิถีชีวิต และปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ส่งผลให้การจัดการความรู้ในชุมชนมีลักษณะ

ไม่เป็นทางการและขาดโครงสร้างที่ชัดเจน (Poo-Udom, 2025) ในเชิงทฤษฎี ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของการจัดการความรู้ในระดับชุมชน ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแปลงความรู้ฝังลึกไปสู่ความรู้ที่เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นระบบ ดังนั้น การพัฒนากลไก KM ที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนและการมีส่วนร่วม

ในเชิงทฤษฎี ชุมชนถูกมองว่าเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางโครงสร้าง วัฒนธรรม และเครือข่ายทางสังคม โดยมี “ทุนทางสังคม” เป็นฐานสำคัญของการพัฒนา ซึ่งสะท้อนผ่านความไว้วางใจ เครือข่าย และบรรทัดฐานร่วมของสมาชิกในชุมชน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) กระบวนการมีส่วนร่วม (participatory process) จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้สมาชิกในชุมชนสามารถมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรของตนเอง ทั้งยังเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ในชุมชน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการจัดการความรู้ (Anand et al., 2022)

แนวคิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเชิงทฤษฎีถูกอธิบายว่าเป็นกระบวนการแปลง “ทุนทางวัฒนธรรม” ให้เป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจและประสบการณ์การท่องเที่ยว โดยยังคงรักษาอัตลักษณ์และความหมายของพื้นที่ไว้ การพัฒนาการท่องเที่ยวลักษณะนี้จึงต้องสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์ (utilization) และการอนุรักษ์ (conservation) (Richards, 2021; World Tourism Organization, 2018) แนวคิดร่วมสมัยยังชี้ให้เห็นว่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีความเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมของชุมชนและการจัดการทรัพยากรในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยว (Richards, 2021)

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการพัฒนาการท่องเที่ยว

ในเชิงทฤษฎี การท่องเที่ยวถูกมองว่าเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้ (knowledge-driven system) โดยเฉพาะองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม เรื่องเล่า และประสบการณ์ของพื้นที่ การจัดการความรู้จึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการแปลงทรัพยากรทางวัฒนธรรมให้เป็นมูลค่าและนวัตกรรมทางการท่องเที่ยว (Anand et al., 2022)

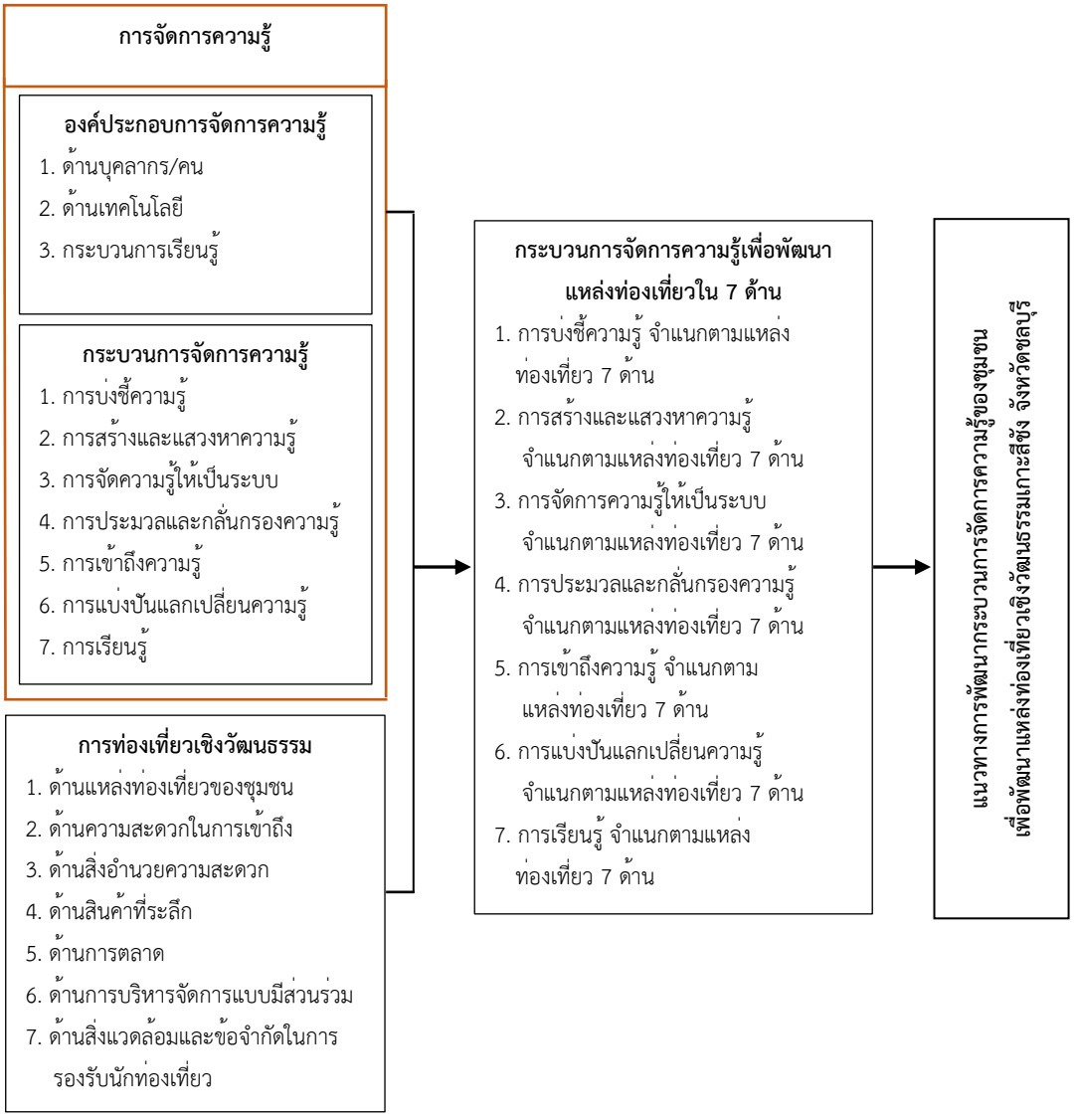
ในบริบทของการท่องเที่ยวโดยชุมชน การจัดการความรู้ยังมีบทบาทในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความยั่งยืนในระดับชุมชน (Poo-Udom, 2025)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ เป็นกรอบหลักในการวิเคราะห์กระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน ควบคู่กับการพิจารณาองค์ประกอบของการจัดการความรู้ตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2553) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านกระบวนการความรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้กระบวนการจัดการความรู้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในมิติของการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านความสะดวกในการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสินค้าที่ระลึก ด้านการตลาด ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และด้านสิ่งแวดล้อม

กระบวนการจัดการความรู้ทั้ง 7 ขั้นตอนทำหน้าที่เป็นกลไกหลัก (core mechanism) ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในขณะที่องค์ประกอบด้านบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการเรียนรู้ ทำหน้าที่เป็นปัจจัยสนับสนุน (enabling factors)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การศึกษากรณีศึกษา (Case Study) ในพื้นที่เกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษากระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนในบริบทจริง โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และ

การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพและปัญหาของกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน

ผู้วิจัยเริ่มจากการศึกษาเอกสารชั้นต้นและเอกสารชั้นรองที่เกี่ยวข้องกับบริบทชุมชนเกาะสีชัง การจัดการความรู้ระดับชุมชน และการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยพิจารณาคัดเลือกเอกสารตามเกณฑ์การพิจารณาภายนอกและภายใน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือของแหล่งที่มา ผู้จัดทำ ช่วงเวลาเผยแพร่ ความชัดเจนของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการจำแนกประเภท การเปรียบเทียบเชิงเนื้อหา และการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย เพื่อสรุปบริบท สภาพปัญหา และประเด็นเชิงระบบที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน

ในการศึกษาภาคสนาม ผู้วิจัยใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจงร่วมกับหลักการคัดเลือกแบบหลากหลาย (maximum variation sampling) เพื่อให้ครอบคลุมมุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหลายกลุ่มจากผู้ที่มีบทบาทและประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดการความรู้ การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการท่องเที่ยวของชุมชนเกาะสีชัง ได้แก่ ผู้นำชุมชน 4 คน ผู้สูงอายุหรือปราชญ์ชาวบ้าน 8 คน ผู้ประกอบการ 8 คน สมาชิกชุมชน 5 คน ครู 1 คน และเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3 คน และนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ 2 คน โดยใช้หลักความอิ่มตัวของข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการยุติการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง แบบบันทึกการสังเกต แบบบันทึกภาคสนาม และแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งพัฒนาจากกรอบแนวคิดการวิจัยและผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินตามลำดับ ได้แก่ การศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประสานงานกับผู้นำชุมชนและหน่วยงานในพื้นที่ การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการบันทึกข้อมูลภาคสนาม ทั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนเกิดความอิ่มตัวของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแบบอุปนัย (Inductive Content Analysis) โดยดำเนินควบคู่กับการเก็บข้อมูลภาคสนาม เริ่มจากการถอดความข้อมูล การเข้ารหัส (coding) การจัดกลุ่มรหัสเป็นหมวดหมู่ และการสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักตาม

คำถามวิจัย จากนั้นตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ เอกสาร การสัมภาษณ์ และการสังเกต ด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (triangulation) รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องกับผู้ให้ข้อมูล (member checking) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน

ผู้วิจัยนำผลจากตอนที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นร่างแนวทางกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง โดยกำหนดองค์ประกอบของแนวทางให้ครอบคลุมขั้นตอน กลไก ผู้รับผิดชอบ เครื่องมือสนับสนุน และเงื่อนไขความสำเร็จที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

จากนั้น ผู้วิจัยนำร่างแนวทางดังกล่าวเข้าสู่การสนทนากลุ่มกับผู้มีประสบการณ์ด้านการท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทาง แล้วนำผลที่ได้มาปรับแก้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ภายหลังการปรับปรุง ผู้วิจัยได้นำร่างแนวทางไปตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการความรู้ จำนวน 3 คน โดยพิจารณาความสอดคล้องทางทฤษฎี ความเหมาะสมกับบริบท ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และความชัดเจนของขั้นตอน ก่อนปรับแก้ตามข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้แนวทางฉบับสมบูรณ์

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยขอความยินยอมก่อนการเก็บข้อมูล รวมถึงการอนุญาตในการบันทึกเสียงหรือจดบันทึก และไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต การนำเสนอข้อมูลเป็นลักษณะภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ การเก็บรักษาข้อมูลดำเนินการอย่างเป็นความลับ โดยให้ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าถึงข้อมูลเพียงผู้เดียว และทำลายข้อมูลเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพและปัญหาของกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง

1.1 องค์ประกอบการจัดการความรู้ของชุมชน

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการความรู้ของชุมชนเกาะสีชังประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านกระบวนการความรู้ โดยด้านบุคลากร ชุมชนมีแหล่งความรู้สำคัญ ได้แก่ ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ผลิตสินค้าที่ระลึก และผู้ประกอบการท่องเที่ยว ขณะที่หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสนับสนุนด้านความรู้และงบประมาณ อย่างไรก็ตาม ชุมชนยังขาดบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะผู้ที่สามารถพัฒนาหรือดูแลระบบฐานข้อมูลและสื่อดิจิทัล

ด้านเทคโนโลยี พบว่า แม้ชุมชนมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ต แต่ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ และยังขาดเครื่องมือสำคัญ เช่น ฐานข้อมูล เว็บไซต์ หรือแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับจัดเก็บและเผยแพร่องค์ความรู้ของชุมชน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า “ชุมชนยังไม่มีระบบเก็บข้อมูลความรู้ที่เป็นรูปธรรม ส่วนใหญ่ยังอาศัยการบอกต่อกันในกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน หากคนใดคนหนึ่งหยุดทำ ความรู้ก็อาจหายไปด้วย”

ด้านกระบวนการความรู้ พบว่า ชุมชนมีการประชุม การอบรม และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ แต่ยังขาดการกำหนดเป้าหมายและแผนการจัดการความรู้ที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานยังไม่เป็นระบบและไม่สามารถพัฒนาองค์ความรู้ไปสู่การใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

1.2 สภาพกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน

เมื่อพิจารณาตามกรอบกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน พบว่า ชุมชนมีการดำเนินงานที่ปรากฏชัด 5 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยชุมชนสามารถระบุองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ 7 ด้าน และมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจนสามารถพัฒนาสินค้า บริการ และการจัดการชุมชนได้ในระดับหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ยังไม่ปรากฏขั้นตอนการจัดความรู้ให้เป็นระบบและการประมวลกลั่นกรองความรู้อย่างชัดเจน ส่งผลให้ความรู้ส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในลักษณะความรู้ฝังลึกและ

กระจายอยู่ในตัวบุคคลสอดคล้องกับมุมมองของผู้ให้ข้อมูลในชุมชนที่ระบุว่า “ความรู้ของเกาะสีชังมีอยู่มาก แต่ส่วนใหญ่จะอยู่กับคน โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ถ้าไม่ได้มีการบันทึกหรือถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ ความรู้เหล่านี้ก็จะค่อย ๆ หายไป” โดยปัญหาสำคัญที่พบ ได้แก่ การขาดเป้าหมายและหัวข้อความรู้ที่ชัดเจน การขาดความรู้ในรูปแบบเอกสารหรือฐานข้อมูล การขาดผู้รับผิดชอบด้านการจัดการความรู้โดยเฉพาะ และการขาดเครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสนับสนุนการดำเนินงาน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งสะท้อนว่า “ความรู้ของชุมชนส่วนใหญ่ยังอยู่กับตัวคน โดยเฉพาะผู้สูงอายุถ้าไม่ได้บันทึกไว้ความรู้ก็จะหายไปตามคน”

2. แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง

ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มและการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การพัฒนากระบวนการ จัดการความรู้ของชุมชนควรมุ่งพัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการนำไปใช้ในบริบทของพื้นที่

แนวทางสำคัญคือการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ของชุมชน โดยประกอบด้วยบทบาทสำคัญ ได้แก่ ผู้กำหนดทิศทาง ผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ผู้ประสานเครือข่ายผู้ปฏิบัติ ผู้บันทึกความรู้ และผู้สนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งควรครอบคลุมกลุ่มที่เกี่ยวข้องในชุมชน

นอกจากนี้ ควรพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้ครบทั้ง 7 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดความรู้ให้เป็นระบบ การประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ โดยเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนในทุกขั้นตอน เพื่อให้สามารถจัดเก็บ จัดระบบ และเผยแพร่องค์ความรู้ของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี พบว่า แม้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้จะประกอบด้วย 7 ขั้นตอน แต่ในบริบทของชุมชนเกาะสีชังปรากฏชัดเพียง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้

การสร้างและแสวงหาความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการเรียนรู้ ขณะที่การจัดความรู้ให้เป็นระบบและการประมวลกลั่นกรองความรู้ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจน สะท้อนให้เห็นว่าชุมชนมิได้ขาดองค์ความรู้ หากแต่ยังขาดระบบในการรวบรวม จัดระเบียบ และพัฒนาองค์ความรู้ให้เป็นความรู้ที่ใช้ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน ความรู้ส่วนใหญ่จึงยังคงอยู่ในลักษณะความรู้ฝังลึกที่กระจายอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Rao et al. (2024) ที่ชี้ว่า ความรู้ในบริบทการท่องเที่ยวชุมชนและชนบทจำนวนมากมักอยู่ในรูป tacit knowledge และจำเป็นต้องอาศัยกลไกการถ่ายทอด การประสานผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และโครงสร้างสนับสนุนที่เหมาะสม จึงจะสามารถเปลี่ยนเป็นความรู้ที่ใช้ร่วมกันได้ในระดับพื้นที่

เมื่อพิจารณาในมิติขององค์ประกอบการจัดการความรู้ พบว่า “คน” เป็นทุนสำคัญของชุมชนเกาะสีชัง เพราะเป็นทั้งแหล่งกำเนิด ผู้สั่งสม และผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต และการท่องเที่ยวของพื้นที่ แต่ในขณะเดียวกัน ชุมชนยังขาดบุคลากรที่มีบทบาทเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงองค์ความรู้จากผู้รู้ในท้องถิ่นไปสู่การจัดเก็บ เผยแพร่ และใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสารออนไลน์ และการจัดทำฐานข้อมูล จึงทำให้การดำเนินงานด้านความรู้ยังเป็นลักษณะเฉพาะกิจมากกว่าจะเป็นระบบงานที่มีผู้รับผิดชอบชัดเจน ประเด็นนี้สอดคล้องกับ Rasoolimanesh et al. (2021) และ Baggio and Cooper (2023) ที่อธิบายว่าการจัดการความรู้และการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยทั้งการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน เครือข่ายความร่วมมือ และกลไกการประสานงานระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่

ในด้านเทคโนโลยี แม้ชุมชนจะมีความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานในระดับหนึ่ง แต่ยังขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการความรู้ ไม่ว่าจะเป็นฐานข้อมูลกลาง เว็บไซต์ หรือระบบสื่อสารข้อมูลที่มีการดูแลอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การเผยแพร่เรื่องราวของชุมชนยังพึ่งพาการบอกต่อและความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมากกว่าระบบข้อมูลสาธารณะที่เข้าถึงได้สะดวก จึงอาจกล่าวได้ว่าปัญหาของชุมชนไม่ได้อยู่ที่การไม่มีเทคโนโลยีเท่านั้น แต่อยู่ที่การขาดทักษะ ขาดผู้รับผิดชอบ และขาดแผนการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้ในระยะยาวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gretzel et al. (2020) ที่ชี้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลด้านการท่องเที่ยวได้ก็ต่อเมื่อชุมชนหรือผู้ใช้มีความพร้อมและสามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นอย่างเหมาะสม

สำหรับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมทั้ง 7 ด้านนั้น ผลการวิจัยชี้ว่า ชุมชนมีความโดดเด่นเป็นพิเศษในด้านสินค้าที่ระลึกและผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์ปลาหมึกแดดเดียวและอาหารทะเลแปรรูป ซึ่งไม่เพียงเป็นสินค้าสร้างรายได้ แต่ยังเป็นตัวแทนของอัตลักษณ์ วิถีชีวิต และความทรงจำของชุมชน สะท้อนให้เห็นว่าสินค้าท้องถิ่นมิได้มีคุณค่าทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว หากยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดวัฒนธรรมของเกาะสีชังไปสู่นักท่องเที่ยวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Qiu et al. (2024) ที่เสนอว่า ของที่ระลึกมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารวัฒนธรรม เชื่อมโยงคน สถานที่ และความทรงจำ และช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

ในภาพรวม ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของเกาะสีชังเกิดขึ้นบนฐานของการเชื่อมโยงองค์ประกอบหลายด้าน ทั้งแหล่งท่องเที่ยว การเข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวก สินค้าที่ระลึก การตลาด การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม พบว่าการท่องเที่ยวช่วยกระจายรายได้ไปสู่หลายกลุ่มอาชีพ สร้างความร่วมมือระหว่างคนในชุมชน และกระตุ้นให้เกิดการตระหนักรู้ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ Richards (2021) และ Su et al. (2022) ที่ชี้ว่า การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงมรดกจะยั่งยืนได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน การรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการจัดการทรัพยากรในพื้นที่อย่างสมดุล

ส่วนแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาที่ตอบโจทย์ปัญหาที่พบโดยตรง โดยเฉพาะการขาดกลไกกลาง การขาดบุคลากรผู้เชื่อมโยงความรู้ และการขาดขั้นตอนการจัดความรู้ให้เป็นระบบและการประมวลกลั่นกรองความรู้ แนวทางที่เสนอจึงมุ่งให้ชุมชนพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้ครบทั้ง 7 ขั้นตอน ควบคู่กับการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติเป็นกลไกหลักในการรวบรวม ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ให้เข้าถึงได้ง่ายและต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ Wenger (1998) ที่มองว่าชุมชนนักปฏิบัติเป็นกลไกสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Fauzi (2023) ที่ชี้ว่าการจัดการความรู้ในภาคการท่องเที่ยวจำเป็นต้องบูรณาการคน เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่า การจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจำเป็นต้องพัฒนาอย่างบูรณาการใน 3 มิติ ได้แก่ คน

เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ โดยทั้ง 3 มิติต้องดำเนินไปควบคู่กัน จึงจะสามารถยกระดับองค์ความรู้ของชุมชนจากความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลไปสู่ระบบความรู้ของชุมชนที่ใช้ประโยชน์ได้จริง และนำไปสู่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับงานของ Rao et al. (2024) ที่ชี้ว่าการแปลงความรู้ฝังลึกในบริบทการท่องเที่ยวชุมชนจำเป็นต้องอาศัยทั้งกลไกการจัดการความรู้ โครงสร้างสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสอดคล้องกับ Fauzi (2023) และ Baggio and Cooper (2023) ที่เสนอว่าการจัดการความรู้ในภาคการท่องเที่ยวต้องบูรณาการองค์ประกอบด้านบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการอย่างเป็นระบบ จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม แนวคิด “ช่องว่างของการเปลี่ยนผ่านความรู้” ที่ค้นพบในงานวิจัยนี้มีความแตกต่างจากแนวคิดการจัดการความรู้แบบดั้งเดิม เช่น SECI Model ของ Nonaka ซึ่งมุ่งเน้นกระบวนการแปลงความรู้เป็นหลัก โดยงานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ทำให้กระบวนการดังกล่าวไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ในบริบทของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

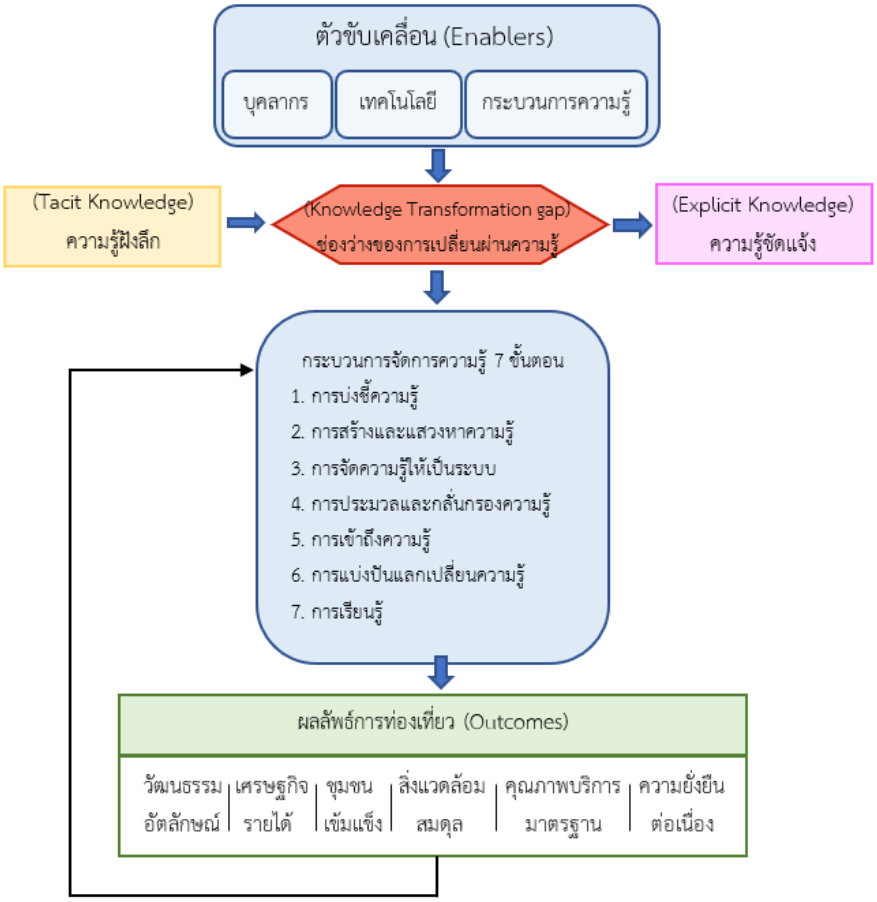
งานวิจัยนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ โดยสามารถอธิบาย “กลไกเชิงโครงสร้างของปัญหาการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับชุมชน” ผ่านมุมมองของการจัดการความรู้ กล่าวคือ งานวิจัยมิได้เพียงชี้ให้เห็นสภาพและปัญหาของกระบวนการจัดการความรู้เท่านั้น แต่ยังเสนอคำอธิบายเชิงแนวคิดว่า “ข้อจำกัดของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับชุมชนมีรากฐานมาจากช่องว่างของการเปลี่ยนผ่านความรู้ (Knowledge Transformation Gap)” ซึ่งเป็นช่องว่างระหว่างความรู้ในระดับบุคคล (Tacit Knowledge) กับความรู้ในระดับระบบ (Explicit Knowledge) ข้อค้นพบนี้ช่วยขยายกรอบแนวคิดการจัดการความรู้จากเดิมที่เน้นกระบวนการ ไปสู่การอธิบายข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ในระดับชุมชน

องค์ความรู้ใหม่นี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ชุมชนจะมีทุนทางวัฒนธรรมและองค์ความรู้จำนวนมากแต่หากไม่สามารถพัฒนา “กลไกการเปลี่ยนผ่านความรู้” ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ความรู้จะไม่สามารถถ่ายทอด ขยายผล หรือสร้างคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การพัฒนาการท่องเที่ยวขาดความต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน

นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้พัฒนา “โมเดลกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (SCKT Model: Sichang Cultural Knowledge Transformation Model)” ซึ่งแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน กับผลลัพธ์ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใน 7 มิติ โดยมีองค์ประกอบด้านบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการเรียนรู้เป็นกลไกสนับสนุน

โมเดลดังกล่าวถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการจัดการความรู้ของชุมชนในบริบทอื่นได้ โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีลักษณะการท่องเที่ยวโดยชุมชนและมีทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานสำคัญ

ในเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้มีคุณูปการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง การเสนอแนวคิด “ช่องว่างของการเปลี่ยนผ่านความรู้” (Knowledge Transformation Gap) เพื่ออธิบายข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในระดับชุมชน ประการที่สอง การพัฒนาโมเดล SCKT ซึ่งเชื่อมโยงกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอนเข้ากับผลลัพธ์ด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ และประการที่สาม การขยายการประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการความรู้จากบริบทองค์การและภาครัฐ ไปสู่บริบทชุมชนท้องถิ่นที่มีทุนทางวัฒนธรรมเป็นฐานของการพัฒนา องค์ความรู้ดังกล่าวจึงไม่เพียงมีคุณค่าในเชิงอธิบายปรากฏการณ์เฉพาะพื้นที่ แต่ยังสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาหรือการออกแบบระบบจัดการความรู้ของชุมชนในบริบทอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้



ภาพที่ 2 โมเดลกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเกาะสีชัง

โมเดลนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านบุคลากร เทคโนโลยี และกระบวนการความรู้ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุนกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน โดยมีการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ฝังลึก (Tacit Knowledge) และความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ผ่านช่องว่างของการเปลี่ยนผ่านความรู้ (Knowledge Transformation Gap) ซึ่งเป็นจุดวิกฤติสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชนและนำไปสู่ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมใน 6 มิติ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ชุมชน สิ่งแวดล้อม คุณภาพบริการ และความยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม โมเดล SCKT ในการวิจัยครั้งนี้เป็นโมเดลเชิงแนวคิด (conceptual model) ที่พัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในบริบทของชุมชนเกาะสีชัง จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกรอบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการจัดการความรู้กับผลลัพธ์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มากกว่าการยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลโดยตรง ดังนั้น โมเดลดังกล่าวควรได้รับการตรวจสอบและทดสอบเพิ่มเติมในงานวิจัยครั้งต่อไป โดยเฉพาะการวิจัยเชิงปริมาณหรือการวิจัยเชิงผสม เพื่อยืนยันองค์ประกอบ ความสัมพันธ์ และความเหมาะสมในการประยุกต์ใช้ในบริบทพื้นที่อื่น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ควรมีการกำหนดกลไกหรือหน่วยงานรับผิดชอบด้านการจัดการความรู้ของชุมชนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาฐานข้อมูลความรู้ในรูปแบบดิจิทัลเพื่อรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญของชุมชน ควบคู่กับการส่งเสริมการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากความรู้ในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน
2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยวควรมีบทบาทในการสนับสนุนการจัดการความรู้ของชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดนโยบายหรือแผนงานที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาระบบฐานข้อมูลความรู้ของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น นอกจากนี้ ควรมีการบูรณาการการจัดการความรู้เข้ากับแผนพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่ เพื่อให้การพัฒนาการท่องเที่ยวมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถใช้ทุนทางวัฒนธรรมของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาขยายผลไปยังพื้นที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบกระบวนการจัดการความรู้ของชุมชน นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาเครื่องมือหรือรูปแบบการจัดการความรู้ที่สามารถวัดผลได้ในเชิงปริมาณ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้จริงในชุมชน อีกทั้ง ควรมีการศึกษาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบฐานข้อมูลดิจิทัล หรือปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการความรู้ของชุมชน เพื่อยกระดับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับบริบทสังคมดิจิทัลในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กัลยา สว่างคง. (2566). แนวทางการพัฒนาการทองเที่ยวเชิงสร้างสรรค์บนฐานวิถีชีวิตชุมชนของเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 115-127.

วรภัทร ประสานเกียรติราช. (2559). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยว: กรณีศึกษาเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี. ใน *สารนิพนธ์การผังเมืองบัณฑิต*. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2553). *การจัดการความรู้: ฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *กระบวนการจัดการความรู้.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564) *การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้*. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2569 จาก https://finearts.go.th/psdg/view/25444

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13651

Anand, A., Centobelli, P., & Cerchione, R. (2022). Knowledge management in tourism: A systematic literature review. *Journal of Knowledge Management*, 26(7), 1647–1676. เรียกใช้เมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://doi.org/10.1108/JKM-10-2020-0798

Baggio, R., & Cooper, C. (2023). Knowledge transfer in tourism: A network perspective. *Annals of Tourism Research,* 98, 103523.

Buhalis, D., & Amaranggana, A. (2021). *Smart tourism destinations: Enhancing tourism experience through ICT*. In Information and Communication Technologies in Tourism. Springer. เรียกใช้เมื่อ 11 มีนาคม 2569 จาก https://doi.org/10.1007/978-3-319-14343-9_28

Fauzi, M. A. (2023). A bibliometric review on knowledge management in tourism and hospitality: Past, present and future trends. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 35*(6), 2178-2201.

Gretzel, U., Fuchs, M., Baggio, R., Hoepken, W., Law, R., Neidhardt, J., & Xiang, Z. (2020). e-Tourism beyond COVID-19: A call for transformative research. *Information Technology & Tourism, 22*, 187–203. เรียกใช้เมื่อ 11 มีนาคม 2569 จาก https://doi.org/10.1007/s40558-020-00181-3

Miton, H., & DeDeo, S. (2022). The cultural transmission of tacit knowledge. *Journal of The Royal Society Interface*, 19(188), 20220073. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2569 จาก https://doi.org/10.1098/rsif.2022.0073

OECD. (2020). *Tourism trends and policies 2020*. เรียกใช้เมื่อ 11 มีนาคม 2569 จาก https: / / www. oecd. org/ en/ publications/ oecd- tourism- trends- and-policies-2020_6b47b985-en.html

Qiu, L., Rahman, A. R. A., & Dolah, M. S. (2024). The role of souvenirs in enhancing local cultural sustainability: A systematic literature review. *Sustainability,* 16(10), 3893.

Poo-Udom, A. (2025). Resilience and reinvention: Knowledge management strategies for community-based tourism in post-pandemic Thailand. *Sustainable Futures, 9*, 100772. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2569 จาก https:// doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100772

Rao, Y., Xie, J., & Xu, X. (2024). Facilitating migrant–local tacit knowledge transfer in rural tourism development: A longitudinal case study. *Tourism Management, 100*(1), 104836. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104836

Rasoolimanesh, S. M., Seyfi, S., Hall, C. M., & Hatamifar, P. (2021). *Understanding memorable tourism experiences and behavioural intentions of heritage tourists*. *Journal of Destination Marketing & Management,* 21, 100621. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100621

Richards, G. (2021). *Rethinking cultural tourism*. Edward Elgar Publishing. เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://doi.org/10.4337/9781789905441

Sigala, M. (2020). Tourism and COVID-19: Impacts and implications for advancing and resetting industry and research. *Journal of Business Research, 117*(1), 312-321.

Su, M. M., Wall, G., & Xu, K. (2022). Heritage tourism and sustainable community development. *Journal of Sustainable Tourism, 30*(6), 1234–1252.

UNESCO. (2021). *Culture in crisis: Policy guide for a resilient creative sector*. UNESCO.เรียกใช้เมื่อ 12 มีนาคม 2569 จาก https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374631

UNWTO. (2022). *UNWTO world tourism barometer*. World Tourism Organization. เรียกใช้เมื่อ 13 มีนาคม 2569 จาก https://www.untourism.int/un-tourism-world-tourism-barometer-data

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.

World Tourism Organization. (2018). *Tourism and culture synergies*. เรียกใช้เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://doi.org/10.18111/9789284418973

ปัจจัยด้านการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย*

INFLUENTIAL MARKETING FACTORS ON PURCHASE DECISION OF FAST FASHION PRODUCTS THROUGH INFLUENCER LIVE STREAMING ON FACEBOOK IN THAILAND

ณัฐพล อุนภักดิ์[1] และ ธัญทิพย์ คฤหโยธิน[2]

Nattapol Ounphak[1] and Thanyathip Khruhayothin[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-2]University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: nat.mju74@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 10 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 12 เมษายน 2569

Received 9 March 2026; Revised 10 April 2026; Accepted 12 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย โดยศึกษาบทบาทของตัวตนในอุดมคติ ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล การปรากฏตัวทางสังคม การโน้มน้าวใจ ตัวตนที่แสดงออกมา ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของลูกค้า การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริโภคที่เคยรับชมและซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านเฟซบุ๊กไลฟ์ จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามมาตรา

Citation:

* ณัฐพล อุนภักดิ์ และ ธัญทิพย์ คฤหโยธิน. (2569). ปัจจัยด้านการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่น ผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1438-1456.

Nattapol Ounphak and Thanyathip Khruhayothin. Influential Marketing Factors On Purchase Decision Of Fast Fashion Products Through Influencer Live Streaming On Facebook In Thailand. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1438-1456.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.38 และมีอายุระหว่าง 18–25 ปี ร้อยละ 81.56 โดยมีพฤติกรรมสั่งซื้อสินค้าผ่านไลฟ์สตรีมมิ่งเฉลี่ย 1–2 ครั้งต่อสัปดาห์ ร้อยละ 83.12 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพบว่า ความไว้วางใจ การโน้มน้าวใจ และความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้า ขณะที่การมีส่วนร่วมของลูกค้ามีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์ ผลการวิจัยนี้เสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ประกอบการและนักการตลาดในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์และการไลฟ์สตรีมมิ่ง เพื่อสร้างความไว้วางใจ เพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค และส่งเสริมการตัดสินใจซื้อในตลาดฟาสต์แฟชั่น

คำสำคัญ: ฟาสต์แฟชั่น, การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์, การไลฟ์สตรีมมิ่ง, การมีส่วนร่วมของลูกค้า, การตัดสินใจซื้อ

Abstract

This research aims to analyze the marketing factors influencing consumers' purchase decisions of fast fashion products through influencer live streaming on Facebook Live in Thailand. The study focuses on the roles of Ideal Self, Parasocial Relationship, Social Presence, Persuasion, Extended Self, Trust, and Customer Engagement. A quantitative research approach was employed, with data collected from 385 consumers who had experience watching and purchasing fast fashion products via Facebook Live. A structured questionnaire using a five-point Likert scale was utilized, and the data were analyzed using descriptive statistics, Confirmatory Factor Analysis (CFA), and Structural Equation Modeling (SEM).

The findings indicate that the majority of respondents were female (63.38%) and aged between 18–25 years (81.56%). Most participants reported purchasing products through live streaming approximately 1–2 times per week

(83.12%). The results of the structural equation modeling reveal that Trust, Persuasion, and Parasocial Relationship have positive effects on Customer Engagement, while Customer Engagement has a direct effect on consumers' purchase decisions of fast fashion products through influencer live streaming. The findings provide practical implications for entrepreneurs and marketers in developing influencer marketing and live streaming strategies to enhance consumer trust, increase customer engagement, and promote purchase decisions in the fast fashion market.

Keywords: Fast Fashion, Influencer Marketing, Live Streaming, Customer Engagement, Purchase Decision

บทนำ

ในปัจจุบัน สื่อสังคมออนไลน์ได้กลายเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินชีวิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของผู้บริโภคทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีอัตราการใช้งานโซเชียลมีเดียในระดับสูง จากรายงานของ DataReportal ระบุว่าประเทศไทยมีผู้ใช้งาน Facebook มากกว่า 58 ล้านคน คิดเป็นประมาณร้อยละ 83 ของประชากรทั้งหมด (NapoleonCat, 2024) ขณะเดียวกัน พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ยังส่งผลให้รูปแบบการซื้อสินค้าเปลี่ยนแปลงไปสู่ช่องทางออนไลน์มากขึ้น โดยผู้บริโภคใช้เวลาเฉลี่ยเกือบ 2 ชั่วโมงต่อวันบนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย (Howe, 2025) และประเทศไทยมีอัตราการเข้าถึง Facebook สูงถึงประมาณร้อยละ 91 ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตทั้งหมด (Pinchuck, 2024) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสื่อสังคมออนไลน์ในการสนับสนุนกิจกรรมทางการตลาดและพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

Social Commerce หรือการค้าผ่านโซเชียลมีเดียได้กลายเป็นช่องทางหลักของธุรกิจค้าปลีกยุคใหม่ทั่วโลก การไลฟ์สตรีม (Livestreaming) เป็นหนึ่งในรูปแบบของ Social Commerce ที่เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยช่วยให้แบรนด์สื่อสารข้อมูลสินค้าแบบเรียลไทม์ไปยังผู้บริโภค ประสบการณ์การช้อปปิ้งผ่านไลฟ์สตรีมมิ่งผสานความบันเทิงเข้ากับการซื้อสินค้า ผู้ชมสามารถเห็นสินค้าจริง ถามตอบกับผู้ขาย หรืออ่านความคิดเห็นจากผู้ชมคนอื่นได้ทันที ซึ่งเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมและความเชื่อมั่น มากกว่าการโฆษณาออนไลน์แบบดั้งเดิม ตัวเลขใน

ระดับสากลชี้ให้เห็นถึงศักยภาพอันมหาศาลของช่องทางนี้ เช่น ในปี 2021 ยอดขายผ่านการไลฟ์สตรีมในประเทศจีนมีมูลค่าสูงถึง 300,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (Li, Spence, & Wu, 2025) เทคโนโลยีไลฟ์สตรีมจึงถูกนำมาใช้ในแพลตฟอร์มต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็น Amazon Live, InstagramLive, TikTok Live, Facebook Live ตลอดจนแพลตฟอร์มเฉพาะทางอย่าง Taobao เพื่อเชื่อมต่อแบรนด์กับผู้บริโภคแบบโต้ตอบโดยตรง นอกจากนี้ งานวิจัยของ Sharma และ Malik (2025) ยังพบว่า การไลฟ์สตรีมมีประสิทธิภาพในการกระตุ้นยอดขายสูง เมื่อเทียบกับคอนเทนต์ออนไลน์ทั่วไป โดยมีสัดส่วนการเปลี่ยนผู้ชมเป็นผู้ซื้อ (engagement-to-sale ratio) ที่มากกว่า จนกลายเป็นกลยุทธ์หลักของการตลาดดิจิทัลสมัยใหม่ในอุตสาหกรรมแฟชั่นและสินค้าอุปโภคบริโภค แนวโน้มนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมของผู้บริโภคยุคใหม่ที่จะ รับข้อมูลและตัดสินใจซื้อผ่านคำแนะนำของอินฟลูเอนเซอร์ บนช่องทางไลฟ์สตรีมมิ่ง

ประเทศไทยไม่เพียงตามทันเทรนด์ Social Commerce แต่ยังเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะการนำรูปแบบ “ช็อปเปอร์เทนเมนต์ (Shoppertainment)” ซึ่งผสมผสานความบันเทิงเข้ากับการช้อปปิ้งผ่านโซเชียลมีเดียมาใช้อย่างแพร่หลาย (Jamie, 2025) โดย Facebook ยังคงเป็นแพลตฟอร์มหลักในประเทศไทย ด้วยอัตราการเข้าถึงประชากรประมาณร้อยละ 91 และมีผู้ใช้งานราว 50 ล้านคน (Pinchuck, 2024) ขณะที่แพลตฟอร์มอื่น เช่น LINE, YouTube และ TikTok ก็ได้รับความนิยมในกลุ่มผู้บริโภคที่แตกต่างกัน โดย TikTok ได้รับความนิยมในกลุ่ม Gen Z และมิลเลนเนียล ส่วน Facebook Live ยังคงครองกลุ่มผู้ใช้วัยทำงาน (Gen Y ขึ้นไป) นอกจากนี้ ประเทศไทยยังติดอันดับต้น ๆ ของภูมิภาคด้าน Social Commerce โดยมีมูลค่าธุรกรรมผ่านวิดีโอคอมเมิร์ซสูงถึง 1.3 พันล้านครั้งต่อปี และเป็นตลาดใหญ่อันดับสองในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองจากอินโดนีเซีย โดยสินค้าประเภทแฟชั่นมีสัดส่วนสูงสุดประมาณร้อยละ 21 อีกทั้งจำนวนผู้ขายผ่านไลฟ์สตรีมเติบโตอย่างรวดเร็วถึง 175% หรือประมาณ 850,000 ราย (The Story Thailand, 2025) สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้บริโภคไทยที่คุ้นเคยและเปิดรับการซื้อสินค้าผ่านไลฟ์สตรีมอย่างกว้างขวาง ในอุตสาหกรรมแฟชั่น ปรากฏการณ์ “Fast Fashion” ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการสินค้าแฟชั่นใหม่ ๆ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ธุรกิจฟาสต์แฟชั่นมุ่งเน้นการผลิตสินค้าในระยะเวลาอันสั้นเพื่อตอบสนองต่อกระแสแฟชั่นที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bhardwaj & Fairhurst, 2010)

ขณะเดียวกัน การใช้กลยุทธ์การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing) ร่วมกับการไลฟ์สตรีมมิ่งได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการรับรู้สินค้าและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยอินฟลูเอนเซอร์สามารถสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์กับผู้ติดตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคและพฤติกรรมการซื้อสินค้าในสื่อสังคมออนไลน์ (Lou & Yuan, 2019; Kumar & Gupta, 2020; Territorial Influence, 2023)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการไลฟ์สตรีมมิ่งและ Social Commerce จะได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์ในบริบทของประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาที่บูรณาการแนวคิดด้านตัวตนของผู้บริโภค ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของลูกค้าเข้าด้วยกัน (Jansom & Pongsakornrungsilp, 2021) ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์ม Facebook Live ในประเทศไทย ผลการศึกษาคาดว่าจะช่วยอธิบายพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล และเป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการและนักการตลาดในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์และการไลฟ์สตรีมมิ่งให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

H1: ตัวตนที่แสดงออกมา (Extended Self: ES) มีอิทธิพลทางบวกต่อการโน้มน้าวใจ (Persuasion: PU)

H2: การโน้มน้าวใจ (Persuasion: PU) มีอิทธิพลทางบวกต่อการปรากฏตัว หรือ การมีอยู่ (Presence: PE)

H3: การปรากฏตัว หรือ การมีอยู่ (Presence: PE) มีอิทธิพลทางบวกต่อความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม (Parasocial Relationship: PS)

H4: ความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม (Parasocial Relationship: PS) มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self: IS)

H5: ตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self: IS) มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision: PD)

H6: ตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self: IS) มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ (Trust: T)

H7: ความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม (Parasocial Relationship: PS) มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ (Trust: T)

H8: การปรากฏตัว หรือ การมีอยู่ (Presence: PE) มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ (Trust: T)

H9: การโน้มน้าวใจ (Persuasion: PU) มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ (Trust: T)

H10: ตัวตนที่แสดงออกมา (Extended Self: ES) มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ (Trust: T)

H11: ความไว้วางใจ (Trust: T) มีอิทธิพลทางบวกต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement: CE)

H12: ตัวตนที่แสดงออกมา (Extended Self: ES) มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision: PD)

H13: การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement: CE) มีอิทธิพลทางบวกต่อการตัดสินใจซื้อ (Purchase Decision: PD)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing)

การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing) เป็นกลยุทธ์การตลาดดิจิทัลที่ใช้บุคคลซึ่งมีอิทธิพลในสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารข้อมูลสินค้าและบริการไปยังผู้บริโภค โดยอินฟลูเอนเซอร์สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ความใกล้ชิด และความสัมพันธ์กับผู้ติดตามผ่านเนื้อหาที่เผยแพร่ในแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram และ TikTok ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้แบรนด์และพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (Lou & Yuan, 2019) การตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์มีบทบาทสำคัญในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เนื่องจากผู้บริโภคมี

แนวโน้มเชื่อถือข้อมูลจากบุคคลที่ตนติดตามมากกว่าการโฆษณาแบบดั้งเดิม อินฟลูเอนเซอร์สามารถถ่ายทอดประสบการณ์การใช้สินค้า แสดงความคิดเห็น และสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ติดตาม ซึ่งช่วยเพิ่มระดับความไว้วางใจต่อสินค้าและแบรนด์ (Kumar & Gupta, 2020) โดยเฉพาะในแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่เปิดโอกาสให้ผู้บริโภคสามารถสื่อสารและโต้ตอบกับอินฟลูเอนเซอร์ได้โดยตรง

นอกจากนี้ การใช้กลยุทธ์อินฟลูเอนเซอร์ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแบรนด์และผู้บริโภคผ่านการสื่อสารแบบสองทาง ซึ่งนำไปสู่การสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของผู้บริโภคในระยะยาว (Territorial Influence, 2023) ส่งผลให้อินฟลูเอนเซอร์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญของการตลาดดิจิทัลในหลายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอุตสาหกรรมแฟชั่นที่มีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงของแนวโน้มแฟชั่นอย่างรวดเร็ว

แนวคิดเกี่ยวกับการไลฟ์สตรีมมิ่งและ (Social Commerce)

การไลฟ์สตรีมมิ่ง (Live Streaming) เป็นรูปแบบการสื่อสารแบบเรียลไทม์ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ผู้ขายสามารถนำเสนอสินค้าและโต้ตอบกับผู้บริโภคได้ทันที ซึ่งเป็นหนึ่งในรูปแบบสำคัญของ Social Commerce ที่ผสานการสื่อสารทางสังคมเข้ากับกิจกรรมการซื้อขายสินค้า (Li, Spence, & Wu, 2025) การไลฟ์สตรีมมิ่งช่วยเพิ่มประสบการณ์การซื้อสินค้าให้กับผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคสามารถรับชมการสาธิตสินค้า เห็นรายละเอียดของสินค้า และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ขายหรืออินฟลูเอนเซอร์ได้ทันที ส่งผลให้ผู้บริโภคมีความมั่นใจในการตัดสินใจซื้อสินค้าเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ การโต้ตอบระหว่างผู้ชมและผู้ขายในระหว่างการถ่ายทอดสดยังช่วยสร้างบรรยากาศของความใกล้ชิดและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อของผู้บริโภค (Sharma & Malik, 2025)

ในปัจจุบัน แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียหลายแห่งได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการขายผ่านไลฟ์สตรีมมิ่ง เช่น Facebook Live, Instagram Live และ TikTok Live ซึ่งช่วยให้ธุรกิจสามารถเข้าถึงผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างโอกาสใหม่ในการสื่อสารทางการตลาดในยุคดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของลูกค้า และการตัดสินใจซื้อ

ความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ โดยเฉพาะในบริบทของ Social Commerce ซึ่งผู้บริโภคไม่สามารถตรวจสอบสินค้าได้โดยตรง ความไว้วางใจจึงมีบทบาทสำคัญในการลดความไม่แน่นอนและความเสี่ยงในการตัดสินใจซื้อ (Gefen, Karahanna, & Straub, 2003) ในบริบทของการไลฟ์สตรีมมิ่ง อินฟลูเอนเซอร์

สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้บริโภคผ่านการนำเสนอข้อมูลสินค้าอย่างจริงใจ การสื่อสารที่เป็นกันเอง และการตอบคำถามของผู้ชมแบบเรียลไทม์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างอินฟลูเอนเซอร์และผู้บริโภค และนำไปสู่การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement) ที่สูงขึ้น (Wongkitrungrueng & Assarut, 2020) การมีส่วนร่วมของลูกค้าเป็นกระบวนการที่ผู้บริโภคมีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การรับชม การแสดงความคิดเห็น การกดถูกใจ หรือการแชร์เนื้อหา ซึ่งสะท้อนถึงระดับความสนใจและความผูกพันของผู้บริโภคต่อแบรนด์ การมีส่วนร่วมในระดับสูงสามารถส่งผลต่อความตั้งใจซื้อและการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในที่สุด (Brodie et al., 2011)

ดังนั้น ในบริบทของการตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์และการไลฟ์สตรีมมิ่ง ความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของลูกค้าจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมฟาสต์แฟชั่นที่มีการเปลี่ยนแปลงของแนวโน้มสินค้าอย่างรวดเร็ว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือผู้บริโภคในประเทศไทยที่มีประสบการณ์ซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่าน Facebook Live โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวน 385 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ ได้แก่ เป็นผู้บริโภคในประเทศไทย มีประสบการณ์ซื้อผ่านไลฟ์ภายใน 6–12 เดือน มีอายุ 18 ปีขึ้นไป และยินยอมตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยแบบสอบถามถูกออกแบบเพื่อวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่ง แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเพื่อคัดกรองกลุ่ม ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการรับชมและการซื้อสินค้าผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่ง และส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับตัว

แปรในการวิจัย แบบสอบถามทั้งหมดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้ค่า IOC ≥ 0.50 และปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยมีค่า Cronbach's Alpha อยู่ระหว่าง 0.741–0.896 ซึ่งอยู่ในระดับยอมรับได้ (Nunnally, 1978)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จากผู้บริโภคที่มีประสบการณ์ซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่าน Facebook Live จำนวน 385 คน โดยการตอบแบบสอบถามเป็นไปโดยสมัครใจ จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและบันทึกเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นของผู้บริโภค และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

ผลจากการวิจัย

ผลการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สูงที่สุด รองลงมาคือ ตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self) ขณะเดียวกัน ยังพบอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust) และการโน้มน้าวใจ (Persuasion) ที่ส่งผลผ่านกลไกของการมีส่วนร่วมของลูกค้าที่มีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.24 นอกจากนี้ ยังพบอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยด้านความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผ่านการมีส่วนร่วมของลูกค้า โดยมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.684 รวมถึงปัจจัยด้านการโน้มน้าวใจ (Persuasion) และตัวตนที่แสดงออกมา (Extended Self) ที่ส่งผลทางอ้อมผ่านกลไกของความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กลไกสำคัญในการตัดสินใจซื้อของ

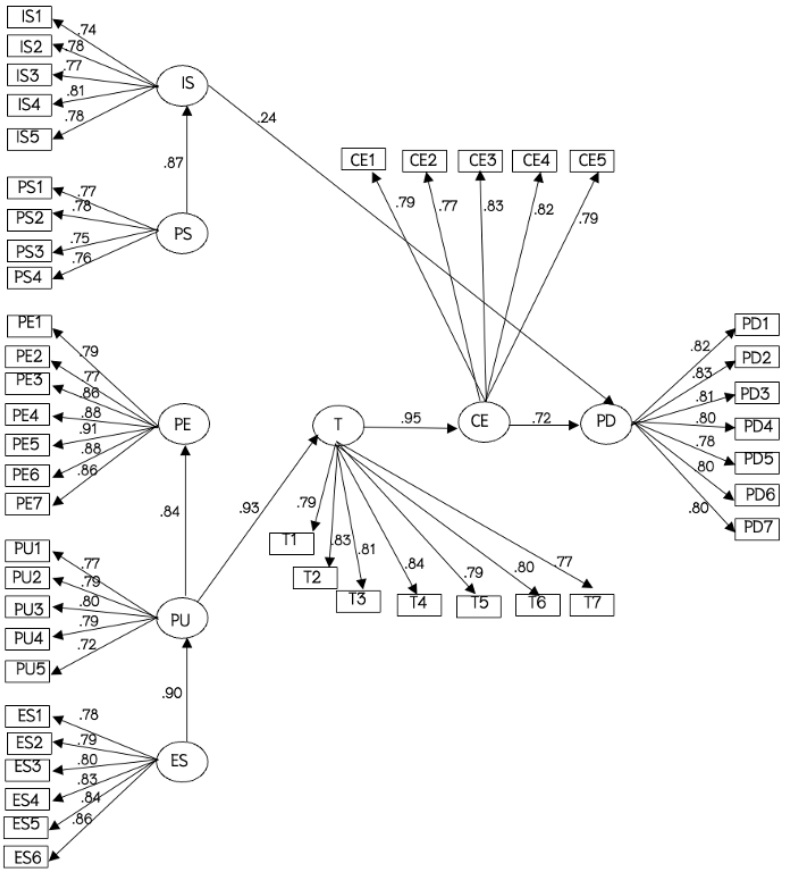
ผู้บริโภคในบริบทของไลฟ์สตรีมมิ่งคือ “การมีส่วนร่วมของลูกค้า” ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านหลักระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมการซื้อ

ตารางที่ 1 ดัชนีความสอดคล้องของโมเดล (Model Fit) ของกลุ่ม Gen Y

Fit Index	Strict	Acceptable	Reference	ค่าโมเดล (Gen Y)	แปลผล
χ^2/df	< 3	< 5	Kline (2016)	1.841	ผ่านระดับดีมาก
CFI	> .95	> .90	Hair et al. (2019)	0.955	ผ่านระดับดี
TLI / NNFI	> .95	> .90	Byrne (2012)	0.947	ผ่านระดับยอมรับได้
IFI	> .95	> .90	Bollen (1989)	0.955	ผ่านระดับดี
RMSEA	< .06	< .10	MacCallum et al. (1996)	0.04790% CI: (.043–.050)	ผ่านระดับดี
SRMR	< .08	< .10	Hu & Bentler (1999)	0.040	ผ่านระดับดี
GFI	> .95	> .85	Jöreskog & Sörbom (1988)	0.851	ผ่านระดับยอมรับได้
AGFI	> .90	> .80	Hair et al. (2019)	0.816	ผ่านระดับยอมรับได้
NFI	> .95	> .90	Bentler & Bonett (1980)	0.907	ผ่านระดับยอมรับได้
PGFI	–	> .50	Mulaik et al. (1989)	0.692	ผ่าน (ด้านความประหยัด)
PNFI	–	> .50	Mulaik et al. (1989)	0.770	ผ่าน (ด้านความประหยัด)

PCFI	–	> .50	Mulaik et al. (1989)	0.811	ผ่าน (ด้านความประหยัด)
Hoelter (0.05)	> 200	–	Hoelter (1983)	226	ผ่านระดับดี

ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อผ่านอินฟลูเอนเซอร์ของผู้บริโภคออนไลน์

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า โมเดลที่เสนอสามารถอธิบายเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญหลายเส้นทาง โดยเฉพาะเส้นทางจาก Trust (T) ไปยัง Customer Engagement (CE) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงถึง 0.95 แสดงให้เห็นว่า ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมากต่อระดับการมีส่วนร่วมของลูกค้าในการรับชมไลฟ์สตรีมของอินฟลูเอนเซอร์ ทั้งนี้ยังพบว่า Customer Engagement (CE) มีผลต่อ Purchase Decision (PD) โดยตรงที่ 0.72 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของการมีส่วนร่วมในฐานะตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญ

เส้นทางอิทธิพลจากตัวแปรภายนอกต่าง ๆ ไปยัง Trust (T) พบว่า Perceived Usefulness (PU) ส่งผลต่อ Trust ในระดับ 0.84, Perceived Entertainment (PE) ส่งผลที่ 0.93, และ Endorser's Expertise (ES) ส่งผลที่ 0.90 แสดงให้เห็นว่า ความรู้สึกว่าคอนเทนต์มีประโยชน์, มีความบันเทิง และความเชี่ยวชาญของอินฟลูเอนเซอร์ล้วนส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญ

ในขณะเดียวกัน ตัวแปร Perceived Interactivity (IS) และ Perceived Social Presence (PS) แม้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในด้านประสบการณ์การรับชม แต่พบว่า IS มีอิทธิพลต่อ CE โดยตรงเพียง 0.24 ขณะที่ PS ไม่มีเส้นทางไปยังตัวแปรภายในในโมเดลนี้ ซึ่งอาจสะท้อนว่า ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกถึงการอยู่ร่วมกันในบริบทไลฟ์สตรีมมิ่งอาจมีบทบาทรองในกระบวนการตัดสินใจเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านความเชื่อถือและการมีส่วนร่วม

การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 13 ข้อ พบว่า ตัวแปรตัวตนที่แสดงออก (ES) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการโน้มน้าวใจ (PU) และการโน้มน้าวใจมีอิทธิพลต่อการปรากฏตัว (PE) อย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่การปรากฏตัวไม่ส่งผลต่อความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล (PS) อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อตัวตนในอุดมคติ (IS) และตัวตนในอุดมคติมีอิทธิพลต่อทั้งความไว้วางใจ (T) และการตัดสินใจซื้อ (PD) ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจ พบว่า ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล การปรากฏตัว การโน้มน้าวใจ และตัวตนที่แสดงออก ไม่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ความไว้วางใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้า (CE) และการมีส่วนร่วมของลูกค้ามี

อิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจซื้อ นอกจากนี้ ไม่พบอิทธิพลโดยตรงของตัวตนที่แสดงออกต่อการตัดสินใจซื้อ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของปัจจัยต่อการตัดสินใจซื้อ (PD)

ปัจจัยต้นทาง (สาเหตุ)	DE	IE	TE	สถานะเส้นทาง
IS (ตัวตนในอุดมคติ)	.24	–	.24	ทางตรงเท่านั้น
CE (การมีส่วนร่วม)	.72	–	.72	ทางตรงเท่านั้น
T (ความไว้วางใจ)	–	.95 × .72 = .684	.684	ทางอ้อม
PU (การโน้มน้าวใจ)	–	.93 × .95 × .72 = .635	.635	ทางอ้อม
ES (ตัวตนที่แสดงออก)	–	.90 × .93 × .95 × .72 = .569	.569	ทางอ้อม
PS (ความสัมพันธ์กึ่งมีส่วนร่วม)	–	.87 × .24 = .2088	.2088	ทางอ้อม

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวตนในอุดมคติ (IS) และการมีส่วนร่วม (CE) มีอิทธิพลทางตรงต่อการตัดสินใจซื้อ โดย CE มีอิทธิพลสูงสุด (.72) รองลงมาคือ IS (.24) สำหรับอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ความไว้วางใจ (T) มีอิทธิพลผ่านการมีส่วนร่วม (.684) ขณะที่การโน้มน้าวใจ (PU) และตัวตนที่แสดงออก (ES) ส่งผลทางอ้อมผ่านความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม (.635 และ .569 ตามลำดับ) ส่วนความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล (PS) มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวตนในอุดมคติ (.2088)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย พบประเด็นที่สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์ม

เฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement) และความไว้วางใจ (Trust) โดยพบว่า การมีส่วนร่วมของลูกค้ามีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริโภคมีปฏิสัมพันธ์กับอินฟลูเอนเซอร์ระหว่างการไลฟ์ เช่น การแสดงความคิดเห็น การถามคำถาม การกดถูกใจ หรือการแชร์เนื้อหา สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการซื้อสินค้าได้อย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Sun et al. (2019) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ชมในการไลฟ์สตรีมมิ่งสามารถเพิ่มความสนใจและกระตุ้นการตัดสินใจซื้อผ่านประสบการณ์การสื่อสารแบบเรียลไทม์ นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความน่าเชื่อถือของอินฟลูเอนเซอร์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริโภคในการตัดสินใจซื้อสินค้า ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nguyen (2025) ที่ระบุว่าความน่าเชื่อถือของผู้สื่อสารบนสื่อสังคมออนไลน์มีผลต่อความตั้งใจซื้อของผู้บริโภคอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพของอินฟลูเอนเซอร์ เช่น ตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self) และตัวตนที่แสดงออกมา (Extended Self) มีบทบาทในการสร้างความเชื่อมโยงทางจิตวิทยาระหว่างผู้บริโภคและอินฟลูเอนเซอร์ ซึ่งส่งผลต่อความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ติดตามกับอินฟลูเอนเซอร์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Belk (1988) เกี่ยวกับ Extended Self Theory ที่อธิบายว่าผู้บริโภคมักเชื่อมโยงตัวตนของตนเองกับบุคคลหรือสิ่งที่ตนรู้สึกว่าสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของตน ในขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม (Parasocial Relationship) และการปรากฏตัวหรือการมีอยู่ (Presence) ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความรู้สึกใกล้ชิดระหว่างผู้บริโภคกับอินฟลูเอนเซอร์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การรับชมไลฟ์สตรีมมิ่งให้มีความสมจริงและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความผูกพันและมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับเนื้อหาและผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Horton และ Wohl (1956) เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม (Parasocial Interaction) ที่อธิบายว่าผู้บริโภคสามารถพัฒนาความรู้สึกใกล้ชิดกับบุคคลสาธารณะผ่านสื่อได้ แม้จะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งของอินฟลูเอนเซอร์บนแพลตฟอร์มเฟซบุ๊กไลฟ์ในประเทศไทย โดยอาศัยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านจิตวิทยาผู้บริโภค ตัวแปรด้านการตลาด และผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภคในบริบทของ Social Commerce จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านอัตลักษณ์และการรับรู้ของผู้บริโภค ได้แก่ ตัวตนในอุดมคติ (Ideal Self) และตัวตนที่แสดงออกมา (Extended Self) (2) ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์และประสบการณ์การสื่อสารผ่านไลฟ์สตรีมมิ่ง ได้แก่ การปรากฏตัวหรือการมีอยู่ (Presence) ความสัมพันธ์แบบกึ่งมีส่วนร่วมทางสังคม (Parasocial Relationship) และการโน้มน้าวใจ (Persuasion) และ (3) ผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมผู้บริโภค ได้แก่ ความไว้วางใจ (Trust) การมีส่วนร่วมของลูกค้า (Customer Engagement) และการตัดสินใจซื้อสินค้า (Purchase Decision) องค์ประกอบทั้งสามส่วนเชื่อมโยงกันผ่านโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สะท้อนบทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ในฐานะผู้มีอิทธิพลทางการตลาดในสภาพแวดล้อมของการค้าผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยเฉพาะการไลฟ์สตรีมมิ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้บริโภคสามารถมีปฏิสัมพันธ์แบบเรียลไทม์กับอินฟลูเอนเซอร์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของผู้บริโภค อันนำไปสู่การตัดสินใจซื้อสินค้าในที่สุด องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ช่วยขยายกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคในบริบทของ Social Commerce โดยบูรณาการแนวคิดด้านอัตลักษณ์ของผู้บริโภค ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และกลยุทธ์การสื่อสารของอินฟลูเอนเซอร์เข้าด้วยกันในโมเดลเดียว ซึ่งสามารถอธิบายกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าฟาสต์แฟชั่นผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งได้อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้โมเดลที่พัฒนาขึ้นยังสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาวิจัยด้านการตลาดดิจิทัลและการตลาดผ่านอินฟลูเอนเซอร์ในอนาคต รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดและการสื่อสารกับผู้บริโภคในยุคของ Social Commerce ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้วิเคราะห์ปัจจัยทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อผ่านการไลฟ์สตรีมมิ่งโดยใช้ SEM พบว่า ความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของลูกค้าเป็นปัจจัยสำคัญ โดยปัจจัยด้านการโน้มน้าวใจ ความสัมพันธ์แบบพาราโซเชียล การปรากฏตัว และตัวตน มีบทบาทในการเสริมความไว้วางใจและการมีส่วนร่วม ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจซื้อ **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1.1 ผู้ประกอบการและนักการตลาดควรออกแบบกิจกรรมการไลฟ์สตรีมมิ่งที่เปิดโอกาสให้ผู้บริโภคมีปฏิสัมพันธ์กับอินฟลูเอนเซอร์มากขึ้น 1.2 แบรนด์ควรเลือกใช้อินฟลูเอนเซอร์ที่มีความน่าเชื่อถือ มีภาพลักษณ์ที่สอดคล้องกับแบรนด์ และสามารถสื่อสารกับผู้ติดตามได้อย่างจริงใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้บริโภค **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 การวิจัยในอนาคตอาจขยายขอบเขตการศึกษาไปยังแพลตฟอร์มอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมผู้บริโภคในแต่ละแพลตฟอร์ม 2.2 งานวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในบริบทของการตลาดดิจิทัล 2.3 งานวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาด้านกลุ่มตัวอย่างให้แคบลง หรือเฉพาะกลุ่ม เพื่อทราบความต้องการของแต่ละกลุ่ม และสามารถนำผลไปวิเคราะห์ตลาดกลุ่มนั้น ๆ ได้

เอกสารอ้างอิง

Belk, R. W. (1988). Possessions and the extended self in consumer behavior. *Journal of Consumer Research*, 15(2), 139–168.

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606.

Bhardwaj, V., & Fairhurst, A. (2010). Fast fashion: response to changes in the fashion industry. The international review of retail, *distribution and consumer research,* 20(1), 165-173.

Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.

Brodie, R. J., Hollebeek, L. D., Juric, B., & Ilic, A. (2011). Customer engagement: Conceptual domain, fundamental propositions, and implications for research. *Journal of Service Research*, 14(3), 252–271.

Byrne, B. M. (2012). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Gefen, D., Karahanna, E., & Straub, D. W. (2003). Trust and TAM in online shopping: An integrated model. *MIS Quarterly*, 27(1), 51–90.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.

Horton, D., & Wohl, R. R. (1956). Mass communication and parasocial interaction: Observations on intimacy at a distance. *Psychiatry*, 19(3), 215–229.

Howe, S. (2025). *2025 Social media statistics for Thailand*. Meltwater. Retrieved September 10, 2026, from https://www.meltwater.com/en/blog/social-media-statistics-thailand

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55.

Jamie. (2025, September 24). The rise of shoppertainment: Mastering social commerce in Thailand. Northern Kites.

Jansom, A., & Pongsakornrungsilp, S. (2021). How Instagram influencers affect the value perception of Thai millennial followers and purchasing intention of luxury fashion for sustainable marketing. *Sustainability*, *13*(15), 8572. Retrieved September 10, 2026 from https://doi.org/10.3390/su13158572

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.

Kumar, A., & Gupta, R. (2020). The Impact of Live Streaming on Consumer Purchase Intention: A Study of Social Media Influencers. *Journal of Retailing and Consumer Services, 57,* 102-104.

Li, P., Spence, C., & Wu, C. (2025). What motivate consumers' purchase intention and the intention to continue watching in livestream shopping. *Humanities and Social Sciences Communications*, *12*, Article 1061.

Li, X., Spence, C., & Wu, L. (2025). Live streaming commerce: Consumer engagement and purchase behavior. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 74, 103472.

Lou, C., & Yuan, S. (2019). Influencer marketing: How message value and credibility affect consumer trust of branded content on social media. *Journal of interactive advertising,* 19(1), 58-73.

MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130–149.

Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430–445.

NapoleonCat. (2024). Facebook users in Thailand. Retrieved September 10, 2026, from https://stats.napoleoncat.com/facebook-users-in-thailand/2024/01/

Nguyen, T. H. (2025). Social media credibility and online purchase intention. *Journal of Digital Marketing Research*, 12(1), 45–60.

Pinchuck, J. (2024, July 30). Facebook, LINE and TikTok are leading Thailand's leading social networks. Thailand Business News.

Sharma, A., & Malik, P. (2025). *Social media in the fashion industry: Trends & campaign ideas for 2025*.

Sun, Y., Shao, X., Li, X., Guo, Y., & Nie, K. (2019). How live streaming influences purchase intentions in social commerce. *Electronic Commerce Research and Applications*, 37, 100886.

Territory Influence. (2023). *How Influencers Are Reshaping The Fashion Industry*. Retrieved from Territory Influence.

The Story Thailand. (2025, November 27). Thailand's digital economy set for $56 billion milestone in 2025.

Wongkitrungrueng, A., & Assarut, N. (2020). The role of live streaming in building consumer trust and engagement with social commerce sellers. *Journal of Business Research*, 117, 543–556.

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี*

ACADEMIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING INTERNAL QUALITY ASSURANCE IN SCHOOLS UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL EDUCATION OFFICE

ปนัดดา เจริญรุ่งวณิช[1], สุมิตรา ยาประดิษฐ์[2] และ ทนันเดช ยงค์กมล[3]

Panadda Charoenrungwanich[1], Sumitra Yapradit[2] and Thanundetch Yongkamol[3]

[1-3]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์

สถาบันสารสาสน์เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

[1-3]Master of Education Program Faculty of Education and Liberal Arts,

Sarasas Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

Corresponding Author's Email: ch.panadda24@gmail.com

วันที่รับบทความ : 11 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 25 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 27 เมษายน 2569

Received 11 April 2026; Revised 25 April 2026; Accepted 27 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (2) ศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ (3) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่ม

Citation:

* ปนัดดา เจริญรุ่งวณิช, สุมิตรา ยาประดิษฐ์ และ ทนันเดช ยงค์กมล. (2569). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1457-1476.

Nattapol Ounphak and Thanyathip Khruhayothin. Influential Marketing Factors On Purchase Decision Of Fast Fashion Products Through Influencer Live Streaming On Facebook In Thailand. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1457-1476.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 361 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($F = 133.040$, $p < .001$) โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .807 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .652 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 65.20 โดยด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4) มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน (X_2) ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_3) ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (X_5) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางวิชาการ (X_1) ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $\hat{Z}\ Y_{tot} = .277\ (X_4) + .212\ (X_2) + .223\ (X_3) + .209\ (X_5) + .174\ (X_1)$

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ระบบนิเทศแบบกัลยาณมิตร และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of academic leadership of school administrators; (2) investigate the level of internal quality assurance implementation in educational institutions; and (3) examine the academic leadership of school administrators affecting internal quality assurance in schools

under the Chonburi Provincial Education Office. A mixed-method research design was employed. The sample consisted of 361 administrators and teachers from private schools in Chonburi Province, determined using Krejcie and Morgan's table and selected through proportional stratified random sampling with a simple random sampling technique. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of academic leadership of school administrators was high; (2) the overall level of internal quality assurance implementation was high; and (3) the five dimensions of academic leadership jointly predicted internal quality assurance implementation at a statistically significant level of .001 ($F = 133.040$, $p < .001$). The multiple correlation coefficient (R) was .807, and the coefficient of determination (R^2) was .652, indicating that 65.20% of the variance in internal quality assurance implementation could be explained. Teacher and personnel professional development (X4) had the highest influence, followed by instructional supervision and evaluation (X2), curriculum and instruction management (X3), academic climate creation (X5), and academic vision and goal setting (X1), respectively. The predictive equation in standardized score form can be expressed as follows:

$$\hat{Z}_{Y_{tot}} = .277(X4) + .212(X2) + .223(X3) + .209(X5) + .174(X1)$$

Policy recommendations emphasize strengthening academic leadership, particularly in teacher development, collegial supervision, and the use of empirical data to enhance the effectiveness of internal quality assurance and promote sustainable student development.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators, Internal Quality Assurance in Educational Institutions

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิพื้นฐานของประชาชน และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือเป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญของประเทศ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการเสริมสร้างทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบผ่านแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โดยมุ่งเน้นการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และคุณภาพทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศในระยะยาว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานการศึกษาและเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ต่อมาได้มีการประกาศใช้กฎกระทรวงว่าด้วยการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อกำหนดกรอบและมาตรฐานที่สถานศึกษาสามารถนำไปใช้พัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม รายงานการติดตามคุณภาพการศึกษายังคงสะท้อนข้อจำกัดบางประการ เช่น ความซับซ้อนของตัวบ่งชี้ ความน่าเชื่อถือของผู้ประเมิน และแนวโน้มการประเมินที่เน้นเอกสารมากกว่าสภาพจริง จึงมีความพยายามปรับปรุงระบบประเมินให้มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่แท้จริง ลดภาระงานเอกสาร และยกระดับมาตรฐานของผู้ประเมินให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2561)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยเฉพาะบทบาทด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาครู และประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำทางวิชาการดังกล่าว ครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายเชิงวิชาการ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ตลอดจนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพในสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (Chell, 2001; เจษฎา ถังเงิน, 2560) อย่างไรก็ตาม หลักฐานเชิงประจักษ์ยังพบว่าผู้บริหารบางส่วนให้

ความสำคัญกับภารกิจด้านธุรการและงบประมาณมากกว่างานวิชาการ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (จรูญกลิ่น มาตาชาติ, 2562)

ในบริบทของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีบทบาทในการกำกับ ดูแล และติดตามการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด พบว่ายังมีสถานศึกษาบางแห่งประสบปัญหาความล่าช้าและขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในการวางแผนและขับเคลื่อนงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบประกันคุณภาพและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและบทบาทต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยเน้นการกำกับ ติดตาม และประเมินการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ทั้งนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานวิชาการด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนว่าคุณภาพการศึกษาอยู่ที่ศักยภาพบุคลากรเป็นหลัก และต้องอาศัยการบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ครู ผู้เรียน และหลักสูตร ซึ่งต้องดำเนินไปอย่างมีสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา McEwan (2003) ขณะที่ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นความสามารถของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง สนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรร่วมกันพัฒนางานวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลลัพธ์ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ที่เน้นว่าภาวะผู้นำทางวิชาการครอบคลุมการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารหลักสูตร การนิเทศการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสอดคล้องกันในหลายมิติ โดย อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) อธิบายว่าองค์ประกอบสำคัญประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการสอน และการนิเทศการศึกษา ซึ่งสะท้อนบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนรู้ทั้งระบบ ขณะที่ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) เน้นองค์ประกอบด้านการกำหนดทิศทางเชิงนโยบาย การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การนิเทศติดตามและประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพครู และการบริหารหลักสูตรและการสอนอย่างเป็นระบบ ส่วน Hallinger and Murphy (1985) เสนอองค์ประกอบที่ครอบคลุมการกำหนดและสื่อสารเป้าหมาย การนิเทศและประเมินผลการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสากล

สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากร การนิเทศติดตามและ

ประเมินผล ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 ได้กำหนดแนวดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง ดังนั้นเพื่อให้สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษามีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงฯ ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจึงได้ศึกษาและวิเคราะห์กฎกระทรวงฯ และกำหนดเป็นแนวดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาไว้ 7 ตอน ดังนี้ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 4) การประเมินและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา 5) การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา 6) การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา และ 7) การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561).

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานบริหารวิชาการและงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2568 จำนวน 5,403 คน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี (2568) กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน รวม 93 โรงเรียน ต่อจากนั้นใช้วิธีสุ่ม

แบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดของโรงเรียนตามสัดส่วนรวมทั้งหมด 361 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

2. เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 35 ข้อ ตอนที่ 3 ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี จำนวน 43 ข้อ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผ่านการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60 – 1.00 จากนั้น นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ภายหลังได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยประสานงานกับบัณฑิตศึกษาเพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่าน Google form ถึงผู้บริหารและครู ที่เกี่ยวข้อง

3.3 ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถามอย่างต่อเนื่องจนได้รับข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด รวมทั้งสิ้น 361 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรีมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจของโรงเรียน	4.49	0.23	มาก	1
2. ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน	4.44	0.23	มาก	5
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน	4.47	0.26	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร	4.46	0.27	มาก	4
5. ด้านการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้	4.48	0.23	มาก	2
เฉลี่ยรวม	**4.47**	**0.17**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.17) สะท้อนถึงการดำเนินบทบาทด้านวิชาการที่มีความเข้มแข็งในภาพรวม เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่าทุกด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง โดยด้านการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และพันธกิจของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการสร้างบรรยากาศและ

การส่งเสริมการเรียนรู้ ขณะที่ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป้าหมาย และค่าเป้าหมายของสถานศึกษา	4.49	0.23	มาก	3
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.47	0.28	มาก	4
3. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.49	0.22	มาก	2
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.46	0.24	มาก	5
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา	4.45	0.25	มาก	6
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.50	0.22	มาก	1
7. ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.45	0.31	มาก	7
เฉลี่ยรวม	**4.47**	**0.17**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี อยู่ในในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.17) สะท้อนถึงการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าทุกด้านมีระดับการดำเนินงานในระดับมาก โดยด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพ ขณะที่ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	6.724	5	1.345	133.040	.000[b]
Residual	3.588	355	.010		
Total	10.312	360			

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ในภาพรวมโดยมีค่า F เท่ากับ 133.040 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงว่าตัวแปรด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ตัว สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.568	1.762
ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_3)	.675	1.482
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (X_2)	.707	1.414
ด้านการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้ (X_5)	.727	1.762
ด้านการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจของโรงเรียน (X_1)	.700	1.428

จากตารางที่ 4 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยสถิติ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance มากกว่า 0.10 และค่า VIF ต่ำกว่า 10 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าไม่ปรากฏปัญหาภาวะพหุสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปร ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความเป็นอิสระต่อกันในระดับที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ส่งผลให้แบบจำลองที่ได้มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการพยากรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของโมเดลภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.669[a]	.448	.447	.12590	
2	.732[b]	.536	.553	.11561	
3	.770[c]	.593	.589	.10844	
4	.794[d]	.631	.627	.10342	
5	.807[e]	.652	.647	.10054	2.050

Predictors

Model 1 : ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)

Model 2 : Model 1, ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (X_2)

Model 3 : Model 2, ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_3)

Model 4 : Model 3, ด้านการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้ (X_5)

Model 5 : Model 4, ด้านการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจของโรงเรียน (X_1)

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวม

ตัวแปรพยากรณ์ตามลำดับการเข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	$\hat{\beta}$	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	1.092	.138		7.925***	.000
ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร (X_4)	.175	.026	.277	6.654***	.000
ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน (X_2)	.157	0.28	.212	5.705***	.000
ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน (X_3)	.145	0.28	.223	5.853***	.000
ด้านการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้ (X_5)	.152	0.27	.209	5.702***	.000
ด้านการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจของโรงเรียน (X_1)	.128	0.28	.174	4.656***	.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .807 และค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ .652 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 65.20 ดังสมการเมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวแปรในสมการถดถอย พบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน และด้านการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และพันธกิจของสถานศึกษา มีอิทธิพลต่ำที่สุด

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.092 + .175\ (X_4) + .157\ (X_2) + .145\ (X_3) + .152\ (X_5) + .128\ (X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}\ Y_{tot} = .277\ (X_4) + .212\ (X_2) + .223\ (X_3) + .209\ (X_5) + .174\ (X_1)$$

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญทางด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องการทิศทางที่ชัดเจน มุ่งเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและนโยบายการศึกษา ที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมุ่งเน้นการบริหารงานเพื่อให้ครูและบุคลากรเดินไปสู่ทิศทางเดียวกัน ควบคู่กับการสร้างบรรยากาศและการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งยังส่งผลให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการบริหารหลักสูตรและการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการกำกับดูแลและการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาให้สอดรับกับมาตรฐานคุณภาพ อย่างไรก็ตาม การจะขับเคลื่อนหลักสูตรให้สำเร็จนั้นต้องอาศัยศักยภาพของคนเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงมุ่งเน้นด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและกระบวนการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอนเพื่อติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูอย่างสม่ำเสมอในลักษณะกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) รายงานว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ ผลการศึกษาของ ปิยพร บุญใบ (2563) ยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงความตระหนักและความเข้าใจของสถานศึกษาในการนำระบบประกันคุณภาพมาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดทำรายงานการประเมิน

ตนเอง (SAR) ซึ่งแสดงถึงความพร้อมของระบบข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การดำเนินงานในองค์ประกอบอื่น เช่น การกำหนดมาตรฐานการศึกษา การวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ล้วนถูกขับเคลื่อนผ่านวงจรคุณภาพ (PDCA) อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานของสถานศึกษามีความต่อเนื่องและยั่งยืน ทั้งนี้ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดจากการบูรณาการระบบประกันคุณภาพเข้ากับภารกิจประจำของสถานศึกษา มิได้จำกัดอยู่เพียงการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินภายนอกเท่านั้น ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดย สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะเดียวกัน นิศารัตน์ ทาพันธ์ (2566) รายงานว่าการมีส่วนร่วมของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในมีประสิทธิภาพในระดับสูง อีกทั้ง ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) ยังชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนมีความเชื่อมโยงกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนงานวิชาการขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการมักมีสมรรถนะทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร รวมถึงการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย พันธกิจของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy (1985) และ McEwan (2003) ที่ระบุว่าการกำหนดพันธกิจเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดของภาวะผู้นำทางวิชาการ เพราะเป้าหมายที่ชัดเจนจะเป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนโยบายการศึกษาชาติ เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญต่อเนื่องใน ด้านการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้เป้าหมายเหล่านั้นบรรลุผลภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเชิงวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Seyfarth (1999) ที่ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศทางวิชาการใน

โรงเรียนเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ช่วยลดอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งบรรยากาศที่ดีนี้เองจะเป็นพื้นฐานสำคัญให้ผู้บริหารสามารถดำเนินการใน ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนด้านวิชาการ ตามแนวคิดของ O'Donnel and White (2005) ผ่านการกำกับดูแลการใช้หลักสูตรและการส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ อย่างไรก็ตาม การจะขับเคลื่อนหลักสูตรให้สำเร็จนั้นต้องอาศัยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ผู้บริหารจึงมุ่งเน้น ด้านการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ถอดถอยพหุคูณพบว่าด้านนี้เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดต่อการประกันคุณภาพภายใน สามารถอภิปรายได้ว่าผู้บริหารไม่ได้มองการประกันคุณภาพเป็นเพียงเรื่องของเอกสาร แต่เน้นการพัฒนาที่ตัวบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Glickman (2007) ที่ให้ความสำคัญกับการนิเทศการสอนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กระบวนการที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้การวิจัยเป็นฐานในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McNiff and Whitehead (2002) ที่ระบุว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา สุระคำ (2562) ที่พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพภายใน รวมถึงผลงานวิจัยของ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) และ สุทธิศักดิ์ โคกคาน (2566) ที่ศึกษาในบริบทการบริหารการศึกษายุคปัจจุบัน ซึ่งต่างยืนยันว่าภาวะผู้นำทางวิชาการที่มุ่งเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการส่งเสริมสมรรถนะครูอย่างรอบด้าน คือกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความเข้มแข็ง เป็นระบบและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทและนโยบายการศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การบริหารหลักสูตร และการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการนิเทศแบบกัลยาณมิตร ขณะเดียวกันสถานศึกษามีการบูรณาการ

ระบบประกันคุณภาพเข้ากับการบริหารงาน โดยดำเนินงานตามวงจร PDCA และจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพมีความต่อเนื่อง นอกจากนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้งาน** 1.1 ควรพัฒนาระบบนิเทศการสอนให้เป็น “การนิเทศเชิงพัฒนา” โดยเน้นการให้คำปรึกษา สะท้อนผล และวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ภายใต้วงจร PDCA และเชื่อมโยงกับ PLC เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ 1.2 ควรนำผลการประเมินคุณภาพภายในมาใช้พัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยใช้ PDCA และเชื่อมโยง SAR กับแผนพัฒนาการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 1.3 ควรกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และพันธกิจให้ชัดเจน สอดคล้องมาตรฐานการศึกษา พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกด้านการบริหารและบริบทสถานศึกษา 2.2 ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ PLC เพื่ออธิบายระบบประกันคุณภาพให้ครอบคลุมมากขึ้น 2.3 ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษาจริง เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา สุระคำ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จรูญกลิ่น มาตาชาติ. (2562). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.* ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เจษฎา ถังเงิน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิศารัตน์ ทาพันธ์. (2566). แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของครูในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

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

ปิยพร บุญใบ. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.* ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แนวทางการจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2567). *ติดตามการจัดทำและจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ปีการศึกษา 2566 ผ่านระบบสารสนเทศด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (E-SAR) ครั้งที่ 2*. เรียกใช้เมื่อ 14 กรกฎาคม 2567 https://opec.go.th/news/detail/1656.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สุทธิศักดิ์ โคกคาน. (2566). ภาวะผู้นำทาวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Chell, J. (2001). *Introducing Principal to the Role of Instructional Leadership*: A Summary of Master's Project. New York: McGraw **-** Hill.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (**5** th ed.). New York : Harper Collins Publishers, 202-204.

Glickman, D. (2007). *Supervision and instructional Leadership: A developmental approach*. (7th ed.). Boston: Pearson international ed.

Hallinger. & Murphy. (1985)**.** Assessing the Instructional Management Behavior of Principal. *The Elementary School Journal*. 86(2) : 221-224.

Krejcie, V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 4(2), 608-610.

McEwan, E. K. (2003). *Seven steps to effective Instructional leadership*. (3 rd ed.). California: Corwin Press.

McNiff & Whitehead. (2002). *Action Research: Principals and Practice*. London: Routledge.

O'Donnel, R. J. & White, G. P. (2005). *Within the Accountability era : Principals' Instructional Leadership Behaviors and Student Achievement.* National Association of Secondary School Principals. NASSP Bulletin December.

Seyfarth. (1999). The principal*: New leadership for new challenges*. NJ: Prentice-Hall. http://www.kappanmagazine.org/content/82/8/598.abstract.

ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี*

ADMINISTRATIVE FACTORS AND ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE SUCCESS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN CHONBURI PROVINCE

วัฒนา เหลืองอ่อน[1], นิเทศ ตินณะกุล[2] และ เบญยาศิริ งามสะอาด[3]

Wattana Lueang-on[1], Nithat Thinnakul[2] and Benyasiri Ngamsaad[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยปทุมธานี

[1-3]Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: m.ngamsaad@gmail.com

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 7 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 9 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 7 April 2026; Accepted 9 April 2026

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี 2) วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากรที่ศึกษาจำนวน 15,708 คน นำมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้ จำนวน 390 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 ท่าน และนายกเทศมนตรี จำนวน 6 ท่าน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วน

Citation:

* วัฒนา เหลืองอ่อน, นิเทศ ตินณะกุล และ เบญยาศิริ งามสะอาด. (2569). ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1477-1490.

Wattana Lueang-on, Nithat Thinnakul and Benyasiri Ngamsaad. Administrative Factors And Organizational Culture Affecting The Success Of Local Government Organizations In Chonburi Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1477-1490;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ นำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์เนื้อหา สถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านระบบภายในสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพนักงาน รูปแบบการบริหาร ทักษะ กลยุทธ์ โครงสร้าง และค่านิยมร่วม ทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การ 5 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ บุคลากร วิธีปฏิบัติงาน วัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง สามารถพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรได้ร้อยละ 71.40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางพัฒนาความสำเร็จควรเน้นการสร้าง วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ ที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพบุคลากรและวิธีปฏิบัติงานให้ยืดหยุ่น พร้อมปลูกฝัง ค่านิยมร่วมเป็นรากฐานในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และโครงสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร, วัฒนธรรมองค์การ, ความสำเร็จขององค์กร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, จังหวัดชลบุรี

Abstract

This study aimed to 1) examine the level of success of local administrative organisations in Chonburi Province, 2) analyse the management factors and organisational culture influencing the success of these local administrative organisations, and 3) propose strategies to enhance their success. A mixed-methods approach was employed. The population consisted of 15,708 individuals, from which a sample of 390 was calculated using Taro Yamane's formula. For the qualitative component, in-depth interviews were conducted with six subdistrict administrative organisation (SAO) chiefs and six municipal mayors. Research instruments included a five-point Likert scale questionnaire and semi-structured interviews. Qualitative data were analysed using content analysis, while quantitative data were analysed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that: 1) the overall level of success of local administrative organisations in Chonburi Province was very high, with the internal systems dimension scoring highest, followed by staff, management practices, skills, strategy, organisational structure, and shared values—all seven dimensions were rated very high; 2) five factors—intelligent organisational culture, personnel, work practices, core values, and change-oriented organisational culture—jointly predicted the organisations' success at 71.40%, statistically significant at the 0.05 level; and 3) strategies to enhance organisational success should focus on developing an intelligent organisational culture that is responsive to change, enhancing personnel capabilities and flexible work practices, and instilling shared values as a foundation to drive organisational strategy and structure towards sustainable success.

Keywords: Administrative Factors, Organizational Culture, Organizational Success, Local Government Organizations, Chonburi Province

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ โดยปรากฏชัดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) และฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ที่มุ่งเน้นการบริหารงานภาครัฐอย่างมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ แนวคิดการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังเป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการจัดบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดหลักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมุ่งประโยชน์สุขของประชาชน ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามแนวคิดธรรมาภิบาลและการบริหารสมัยใหม่

แม้จะมีกรอบนโยบายและกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน แต่การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยแนวคิดปัจจัยการบริหาร 5M ได้แก่ บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) อุปกรณ์ (Machine) วิธีการดำเนินงาน (Method) และขวัญกำลังใจ (Morale) ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2550) รวมถึงแนวคิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2544) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร นอกจากนี้ แบบจำลอง 7’s ของแมคคินซีย์ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญขององค์ประกอบภายในองค์กร เช่น โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ และค่านิยมร่วม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน หากองค์ประกอบเหล่านี้ไม่สอดคล้องกันย่อมทำให้การดำเนินงานขาดประสิทธิภาพ

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ศึกษานั้น พบว่ามีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น อย่างไรก็ตามยังปรากฏปัญหาในด้านการบริหารจัดการ เช่น ความไม่เพียงพอของงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนกระบวนการทำงานที่อาจมีความซ้ำซ้อนและล่าช้า นอกจากนี้ ระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอาจยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเต็มที่

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและบริบทของพื้นที่ อีกทั้งยังช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นฐานในการกำหนดกรอบแนวความคิดและสมมติฐานการวิจัย โดยในส่วนแรกได้มุ่งเน้นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมและขยะมูลฝอยในพื้นที่ ทั้งนี้ แนวคิดการกระจายอำนาจ (decentralization) และการมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของชุมชน (โกวิทย์ พวงงาม, 2562)

ในส่วนที่สองและสาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเน้นองค์ประกอบสำคัญ เช่น ภาวะผู้นำ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรทรัพยากร การมีส่วนร่วมของประชาชน และระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการจัดการขยะมูลฝอย นอกจากนี้ยังมีการทบทวนแนวคิดเชิงระบบ (systems theory) และแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ความคุ้มค่า และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (พิทยา ว่องกุล, 2561; สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2560)

ส่วนที่สี่เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคลากรและการดำเนินงานขององค์กร โดยวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และการมุ่งเน้นคุณภาพ จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยได้อย่างยั่งยืน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและประชาชนในพื้นที่ (Denison, 1990 อ้างถึงใน งานวิจัยไทยที่เกี่ยวข้อง) การสร้างค่านิยมด้าน

สิ่งแวดล้อมในระดับองค์กรและชุมชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การจัดการขยะเกิดผลสัมฤทธิ์

สุดท้าย ส่วนที่ห้าเป็นการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความรู้ความตระหนัก การมีส่วนร่วมของประชาชน การสนับสนุนจากภาครัฐ และประสิทธิภาพของการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการขยะมูลฝอย งานวิจัยส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าการบูรณาการระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนเป็นแนวทางสำคัญในการแก้ไขปัญหาขยะอย่างยั่งยืน (ณัฐพล ใจดี, 2564) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนากรอบแนวความคิดของการวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)โดยส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือและอ้างอิงได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรเป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี จำนวน 15,708 คน (รายงานสถิติจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2566) และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และนายกเทศมนตรี จำนวน 6 คน โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากพื้นที่จังหวัดชลบุรี ครอบคลุม 11 อำเภอ รวมทั้งสิ้น 6 องค์การบริหารส่วนตำบล และ 6 เทศบาล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องและสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณอย่างครบถ้วน

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วพัฒนาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรการวิจัย จากนั้นนำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.87 จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยครอบคลุมประเด็นความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ ระบบภายใน รูปแบบการบริหารงาน บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบการวิเคราะห์ผลการวิจัยอย่างครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน โดยประสานงานกับคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอหนังสือรับรองและนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บคืนด้วยตนเองครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 100 ขณะที่การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือขอความอนุเคราะห์ นัดหมายวันเวลา และเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หากพบว่าข้อมูลไม่สมบูรณ์จะดำเนินการติดตามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ (2) ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การ และ (3) ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ระดับความคิดเห็น นอกจากนี้ยังใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยตีความข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและเรียบเรียงข้อค้นพบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n = 390)

ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.43	0.19	มากที่สุด	6
2. ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	4.44	0.17	มากที่สุด	5
3. ด้านระบบภายในขององค์การ	4.56	0.16	มากที่สุด	1
4. ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ	4.48	0.12	มากที่สุด	3
5. ด้านพนักงานขององค์การ	4.49	0.16	มากที่สุด	2
6. ด้านทักษะขององค์การ	4.46	0.22	มากที่สุด	4
7. ด้านค่านิยมร่วมขององค์การ	4.34	0.17	มากที่สุด	7
รวม	4.46	0.09	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.46, S.D. = 0.09) สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านระบบภายในขององค์การ ($\overline{x}$ = 4.56, S.D. = 0.16) รองลงมา คือ ด้านพนักงานขององค์การ ($\overline{x}$ = 4.49, S.D. = 0.16) ด้านรูปแบบการบริหารงานขององค์การ ($\overline{x}$ = 4.48, S.D. = 0.12) ด้านทักษะขององค์การ ($\overline{x}$ = 4.46, S.D. = 0.22) ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ($\overline{x}$ = 4.44, S.D. = 0.17) ด้านโครงสร้างขององค์กร ($\overline{x}$ = 4.43, S.D. = 0.19) และด้านค่านิยมร่วมขององค์การ ($\overline{x}$ = 4.34, S.D. = 0.17)

ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ระบบภายในและบุคลากรขององค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรีอย่างเด่นชัด

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	Beta	t	Sig
ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ (X11)	.264	4.838	.000*
ด้านบุคลากร (X1)	.199	3.119	.002*
ด้านวิธีปฏิบัติงาน (X3)	.171	3.078	.002*
ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม (X6)	.158	2.073	.039*
ด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง (X12)	.153	2.874	.004*

$R = 0.845$, $R^2 = 0.714$, $F = 63.36$, $Sig = 0.000$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยการบริหารและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.845 แสดงถึงความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.714 หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จขององค์กรได้ร้อยละ 71.40 อย่างมีนัยสำคัญ ($F = 63.36$, $Sig = 0.000$)

เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ (X11) (Beta = .264) ด้านบุคลากร (X1) (Beta = .199) ด้านวิธีปฏิบัติงาน (X3) (Beta = .171) ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม (X6) (Beta = .158) และด้านวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง (X12) (Beta = .153) โดยทุกตัวแปรมีอิทธิพลในทิศทางบวก กล่าวคือ เมื่อปัจจัยดังกล่าวเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ในขณะที่ปัจจัยด้านงบประมาณ (X2) ด้านอุปกรณ์ (X4) ด้านขวัญและกำลังใจ (X5) ด้านวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม (X7) ด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม (X8) ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (X9) ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ (X10) และด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ (X13) ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถใช้ในการพยากรณ์ความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีได้ในการศึกษาครั้งนี้

3. แนวทางการพัฒนาความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี

จากผลการสัมภาษณ์พบว่าการพัฒนาความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยการบริหาร โดยเฉพาะด้านบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง จัดคนให้เหมาะสมกับงาน และคัดเลือกอย่างโปร่งใส ควบคู่กับการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้านอุปกรณ์ควรมีความทันสมัยและเพียงพอ ส่วนวิธีปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน เป็นระบบ ยืดหยุ่น และลดความซ้ำซ้อนด้วยเทคโนโลยี ขณะที่การสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยเสริมแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร

ในด้านวัฒนธรรมองค์การและความสำเร็จขององค์กร พบว่าควรส่งเสริมค่านิยมร่วมด้านความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการมุ่งประโยชน์ส่วนรวม มีระบบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ และคำนึงถึงบริบทชุมชน ควบคู่กับการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรอัจฉริยะที่ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหาร อีกทั้งต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยในภาพรวมองค์กรควรมีโครงสร้างที่ชัดเจน กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพื้นที่ ระบบภายในที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมถึงการพัฒนาทักษะบุคลากรและการปลูกฝังค่านิยมร่วม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของ

องค์กร เน้นทักษะและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์ธนัชชา พ่วงพันสี (2557) ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรสามารถบริหารงบประมาณจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชา ตุ่นคำ (2565) ด้านอุปกรณ์มีความพร้อมและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ตามงานวิจัยของ ทัศศิการ โชติกาเสถียร (2565) และด้านขวัญและกำลังใจของบุคลากรอยู่ในระดับสูง โดยองค์กรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา ชาญกสิกรรม (2561) ทั้งนี้ การบริหารด้านบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ และขวัญกำลังใจมีความสำคัญต่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กร องค์กรจึงควรเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การวางแผนงบประมาณและการจัดสรรอย่างเหมาะสม การจัดหาอุปกรณ์ทันสมัยเพียงพอ และสร้างขวัญกำลังใจอย่างต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนงานไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2. ผลการศึกษา พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมสูงสุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ วัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ โดยด้านค่านิยมตามพื้นฐานองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพล ภูตะโชติ (2560) แสดงให้เห็นถึงจิตวิญญาณและบุคลิกภาพขององค์กรที่ชัดเจน ด้านวัฒนธรรมการควบคุมเน้นโครงสร้างสายงานชัดเจน มีกฎระเบียบ และมุ่งเน้นประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ชนิดา จิตตรุทธะ (2559) ด้านวิถีชีวิตและพฤติกรรมเน้นความผูกพันและการยอมรับพฤติกรรมกลุ่มสอดคล้องกับ ภัสนันท์ พ่วงเถื่อน (2561) ด้านวัฒนธรรมสร้างสรรค์เน้นการยอมรับความสำเร็จของบุคลากรสอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2560) ด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมความรักการเรียนรู้รายบุคคลสอดคล้องกับ กิตติพงษ์ ทองอินทร์ และคณะ (2562) ด้านวัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะสนับสนุนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเลิศรายบุคคลสอดคล้องกับ สรชา โพธิ์ศิริ และคณะ (2566) ด้านวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงแสดงความพร้อมปรับตัวสอดคล้องกับ ธัญสินี ศรีอนุสรณ์วงษ์ (2562) และด้านวัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้สะท้อนความกระตือรือร้นเป็นหมู่คณะสอดคล้องกับ รัชนี ทองสลัม (2558) ซึ่งรวมทั้งหมดสะท้อนถึงความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อความร่วมมือ การพัฒนานวัตกรรม และการปรับตัวต่อบริบทท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรีประสบความสำเร็จสูง เนื่องจากมีปัจจัยการบริหารที่แข็งแรง ทั้งบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ และขวัญกำลังใจที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง พร้อมทั้งวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความร่วมมือ การเรียนรู้ และการปรับตัว ทำให้เกิดความยั่งยืนและการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ควรส่งเสริมการบริหารและวัฒนธรรมองค์การใน อปท. โดยเน้นการพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนนวัตกรรมและเทคโนโลยี การสร้างขวัญกำลังใจ และการส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงสาเหตุ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อเจาะลึกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร วัฒนธรรมองค์การ และผลลัพธ์เชิงรูปธรรมของความสำเร็จของ อปท. และขยายการศึกษาสู่จังหวัดอื่นเพื่อเปรียบเทียบบริบทและข้อเสนอเชิงนโยบาย

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2562). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่.* กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

กิตติพง ทองอินทร์, สุทธิภัทร กุลศรี และสุกิจ ภาคาผล. (2562). ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความรู้ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 1(1), 35–50.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การ: ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพล ใจดี. (2564). รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน. *วารสารวิจัยสังคมศาสตร์*, 15(1), 78–95.

นิติพล ภูตะโชติ. (2560). ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหลักเมือง. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(3), 308–316.

นันท์ธนัชชา พ่วงพันสี. (2557). ประสิทธิผลการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาครุ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี. ใน *ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ทัศศิการ โชติกาเสถียร. (2565). ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธัญสินี ศรีอนุสรณ์วงษ์. (2562). การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การขององค์การภาครัฐไทยภายใต้บริบทไทยแลนด์ 4.0: ศึกษากรณีสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลองค์การมหาชน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิทยา ว่องกุล. (2561). การบริหารภาครัฐแนวใหม่กับการพัฒนาท้องถิ่นไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์*, 16(3), 1–20.

ภัสนันท์ พ่วงเถื่อน. (2561). วัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารเกริกวิชาการ*, 1(2), 290–302.

รัชนี ทองสลัม. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสาร และคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นวาย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2560). *นโยบายสาธารณะและการวางแผน.* กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *จิตวิทยากับการบริหาร.* สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏพระนคร.

สรชา โพธิ์ศิริ และคณะ. (2566). วัฒนธรรมองค์การและการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทอีสเทิร์น*, 15(2), 232.

สุพัตรา ศรีวรรณ. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 10(1), 112–128.

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุวิชา ตุ่นคำ. (2565). การบริหารงบประมาณขององค์การปกครองท้องถิ่น. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์,* 6(1), 1–15.

อภิชัย พันธเสน. (2561). การจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่น. *วารสารสิ่งแวดล้อมศึกษา*, 19(2), 33–50.

อนุชา ชาญกสิกรรม. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด. ใน *ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2*

GUIDELINE FOR ACADEMICS ADMINISTRATION OF SMALL SCHOOL UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

รุธิรา หุ่นโพธิ์[1] และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์[2]

Ruthira Hunpho[1] and Thararat Malaithao[2]

[1-2]วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

[1-2]School of Education, University of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: 67206405@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 29 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 10 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 12 เมษายน 2569

Received 29 March 2026; Revised 10 April 2026; Accepted 12 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การวิจัยเป็นแบบผสมผสาน โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 217 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

Citation:

* รุธิรา หุ่นโพธิ์ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2569). แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1491-1511.

Ruthira Hunpho and Thararat Malaithao. Guideline For Academics Administration Of Small School Under The Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1491-1511;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการวิจัยและพัฒนาบุคลากร สำหรับแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารหลักสูตร 2) การบริหารการเรียนการสอน 3) การวัดและประเมินผล 4) การพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี 5) การนิเทศการสอน 6) การวิจัยและพัฒนาบุคลากร 7) การประสานความร่วมมือ และ 8) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการ, แนวทางการบริหารงานวิชาการ, สถานศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

This research aimed to 1) examine the current state of academic administration in small-sized schools, and 2) explore guidelines for academic administration in small-sized schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. A mixed-methods approach was employed in two phases. Phase 1 used a quantitative method with a sample of 217 administrators and teachers selected by purposive sampling. The instrument was a five-point rating scale questionnaire with an IOC of 1.00 and reliability of 0.92. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Phase 2 applied a qualitative method with five experts, using semi-structured interviews and content analysis. The results revealed that the overall current state of academic administration in small-sized schools was at a high level. The aspect with the highest means was collaboration network building, while the lowest means was

research and personnel development. The guidelines consist of eight aspects: curriculum administration, teaching and learning management, measurement and evaluation, development of media and learning resources, instructional supervision, research and personnel development, coordination, and networking.
Keywords: Academic Administration, Academic Administration Guidelines, Small school

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนและประเทศ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการเชิงระบบที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ครอบคลุม 8 ด้านสำคัญ ได้แก่ หลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผล การพัฒนาสื่อ การนิเทศ การวิจัยและพัฒนาบุคลากร การประสานความร่วมมือ และการสร้างเครือข่าย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

บริบทของประเทศไทย โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ยังเผชิญปัญหาด้านคุณภาพการศึกษา โดยผลการประเมินระดับชาติส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ สะท้อนถึงข้อจำกัดด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการนิเทศที่ยังไม่เป็นระบบ แม้จะมีนโยบายและรูปแบบการพัฒนาจากหน่วยงานต้นสังกัด

โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน เช่น การจัดทำหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องบริบท ครูต้องสอนหลายชั้นทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่เต็มประสิทธิภาพ การวัดผลยังขาดความหลากหลาย การขาดแคลนสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรที่ยังไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนโดยรวม

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นักวิชาการและนักทฤษฎีทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ธัญดา ยงยศยิ่ง, เสนาะ ติเยาว์, วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, สุรเชษฐ์ อุดมการ, Harris, Hoy and Miskel และ Bush มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารการศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การประสานงาน และการควบคุม เพื่อใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและศักยภาพครบถ้วน โดยอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการและนักทฤษฎีด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ สุนทร โคตรบรรเทา, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์, เอื้ออังกูร ชำนาญ, ทัสนี วงศ์ยืน, นฤพงษ์ พิมพ์ทอง และ Forest and Kinser มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียน

การสอนอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการวางแผน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศ และการวัดประเมินผล โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรและการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ทั้งนี้ การบริหารงานวิชาการยึดหลักการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ควบคู่กับการบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีหลักการและแนวทางที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

นักวิชาการและนักทฤษฎีด้านการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, อร่าม วัฒนะ, กมล ภู่ประเสริฐ, จิติมา วรรณศรี, สมาน อัศวภูมิ, Princeton University, Webster, Wildy and Dimmock และ Alma Harris มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การนิเทศ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยผู้บริหารมีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาและสามารถเป็นต้นแบบในการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก

นักวิชาการและนักทฤษฎีด้านการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ สุริยา ฆ้องเสนาะ, พชรพล คำสมาน และคณะ, ชนิดา ปากหวาน, Michael Fullan และ Tony Bush มีความเห็นว่า โรงเรียนขนาดเล็กเป็นสถานศึกษาที่มีผู้เรียนไม่เกิน 120 คน และมีสัดส่วนจำนวนมากในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย โดยเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร ทรัพยากร

และเทคโนโลยี รวมถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กยังมีจุดเด่นด้านความใกล้ชิดกับชุมชนและการมีส่วนร่วมของท้องถิ่น

ทั้งนี้ ปัญหาสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนครู ภาระงานสูง งบประมาณและทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบท โดยเฉพาะการพัฒนางานวิชาการเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียนขนาดเล็กต้องมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบภายใต้ข้อจำกัดที่มี โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาในระยะยาว

5. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566–2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาครู และการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมของชุมชนที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์ ซึ่งมีภาษาและวิถีชีวิตแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า โรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่มีจุดเด่นด้านความใกล้ชิดกับชุมชนและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย การพัฒนาครู และการจัดการเรียนรู้ตามบริบทท้องถิ่น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำอย่างยั่งยืน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ เจริญพร คำจารย์ (2558), รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล และชยุต วิจิตรสุนทร (2558), มงคล จันทรสุขสันต์ (2559), สุรีรัตน์ โชติวิชาศิริกุล (2560), จิตราภรณ์ สามไชย (2561), กันตวุฒิ การดี, ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563) และมยุรี รินศรี (2563) พบว่า โดยภาพรวมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การนิเทศ การพัฒนาสื่อและนวัตกรรม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากร และการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบท

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรเป็นสำคัญ การนำแนวทางจากงานวิจัยมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและกำหนดตัวแปรในการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ต่อไป

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบด้านการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ โดยสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กได้ 8 ด้าน ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้และเทคโนโลยี การนิเทศการสอน การวิจัยและพัฒนาบุคลากร การประสานความร่วมมือ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งนำมาใช้เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 68 แห่ง ประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 419 คน รวมทั้งสิ้น 487 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 187 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) จำนวน 28 ข้อ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัยการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับสาขาการบริหารการศึกษา และ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือนิยามศัพท์ (Index of Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อของแบบสอบถาม โดยพิจารณาความเที่ยงตรงจากดัชนีความสอดคล้อง คือ เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความสอดคล้องและได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง และนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

7. ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับและขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยจากสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการแต่ละสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 217 ชุด ให้แก่โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กระทำโดย 2 วิธี ได้แก่ แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และแจกแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ ด้วย Google Form

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยกำหนดการเก็บข้อมูลภายใน 20 วัน

4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 ฉบับ ได้รับคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุดนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และหาค่า ร้อยละ (Percentage)

2. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการบริการจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาและบริหารงาน มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

3. เป็นผู้รับผิดชอบด้านงานวิชาการของสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านที่มีลำดับคะแนนการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ระดับ น้อย มาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและสำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ให้ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ และกำหนดวันในการสัมภาษณ์

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากการศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านการประสานความร่วมมือ ด้านการบริหารการเรียนการสอน ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยและพัฒนาบุคลากร ดังตารางที่ 1

ที่	รายการ การบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก	(n = 217) $\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการบริหารหลักสูตร	4.23	0.58	มาก
2	ด้านการบริหารการเรียนการสอน	4.22	0.57	มาก
3	ด้านการวัดและประเมินผล	4.11	0.61	มาก
4	ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี	4.15	0.66	มาก
5	ด้านการนิเทศการสอน	4.18	0.60	มาก
6	ด้านการวิจัยและพัฒนาบุคลากร	3.98	0.69	มาก
7	ด้านการประสานความร่วมมือ	4.40	0.56	มาก
8	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	4.50	0.53	มาก
	เฉลี่ยรวม	**4.22**	**0.44**	**มาก**

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม

2. แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แนวทางที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทางวิชาการ พัฒนาคู่มือหลักสูตรที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมติดตามประเมินผลและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตร

แนวทางที่ 2 ด้านการบริหารการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบสอนทดแทนอย่างเป็นระบบ เตรียมแผน สื่อ และเทคโนโลยีสนับสนุน พร้อมติดตามคุณภาพการเรียนรู้และสอนเสริมตามความเหมาะสม

แนวทางที่ 3 ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูด้านการประเมินผลต่อเนื่อง ใช้เครื่องมือหลากหลายและเทคโนโลยี พร้อมติดตามผลและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

แนวทางที่ 4 ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดทำฐานข้อมูล และสนับสนุนการนำไปใช้ในการเรียนการสอน

แนวทางที่ 5 การนิเทศการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นิเทศเชิงสร้างสรรค์ ใช้ Coaching และ Mentoring พร้อมส่งเสริมการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อพัฒนาครูต่อเนื่อง

แนวทางที่ 6 การวิจัยและพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ มีที่ปรึกษา ระบบพี่เลี้ยง และทรัพยากร เพื่อพัฒนาศักยภาพครู

แนวทางที่ 7 ด้านการประสานความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายความร่วมมือกับชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง

แนวทางที่ 8 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาเครือข่ายระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันทรัพยากร โดยผู้บริหารสนับสนุนและติดตามเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาและนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สภาพปัจจุบันของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน แสดงว่าผู้บริหารมีความรู้และทักษะที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และขับเคลื่อนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทุกด้านและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ด้านการบริหารหลักสูตร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมยุรี รินศรี (2563) และอาคม ยุพานิชย์และสุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการบริหารการเรียนการสอน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย และการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Khan (2014) และทัสนี วงศ์ยืน (2565) รวมถึงงานวิจัยของปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563) และปองคุณ พวงปัญญา และคณะ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กสามารถจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับบริบทและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการวัดและประเมินผล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการประเมินที่มีคุณภาพและหลากหลาย ส่งเสริมการประเมินตามสภาพจริง และการติดตามผู้เรียนรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมล ภู่ประเสริฐ (2553) รวมถึงงานวิจัยของมยุรี รินศรี (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าโรงเรียนขนาดเล็กสามารถประเมินผู้เรียนได้อย่างใกล้ชิดและครอบคลุม

ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อที่มีคุณภาพและเหมาะสม พร้อมนำผลการนิเทศมา

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกมล ภู่ประเสริฐ (2553) และ Wildy and Dimmock (1993) รวมถึงงานวิจัยของสุรีรัตน์ โชติวิชาศิริกุล (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาสื่อและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้

ด้านการนิเทศการสอน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการติดตาม ให้คำแนะนำ และนำผลไปพัฒนาการสอน พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฐิตาพร เที่ยงพร้อม (2565) และ Grissom, Loeb and Master (2023) รวมถึงงานวิจัยของปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563) ที่ชี้ว่าการนิเทศเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

ด้านการวิจัยและพัฒนาบุคลากร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำวิจัยและนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมณฑิรา บุตโยธี (2568) และ Huang (2019) รวมถึงงานวิจัยของณิชชยา เทศารินทร์และสมชัย พุทธา (2568) ที่เน้นการพัฒนาครูผ่านการวิจัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ด้านการประสานความร่วมมือ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฐิตาพร เที่ยงพร้อม (2565) รวมถึงงานวิจัยของกันตวุฒิ การดี และวัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง (2563) ที่ชี้ว่าความร่วมมือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนางานวิชาการ

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทัสนี วงศ์ยืน (2565) รวมถึงงานวิจัยของอุดมศักดิ์ สันสมบัติ (2567) ที่ชี้ว่าเครือข่ายเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 8 แนวทาง อภิปรายผล ดังนี้

ด้านที่ 1 การบริหารหลักสูตร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำคู่มือการใช้หลักสูตรที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมพัฒนาระบบติดตามและ

ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งสอดคล้องกับแคทรียา นาคเนียม และนิพนธ์ วรรณเวช (2568) ที่เน้นการพัฒนาหลักสูตรตามบริบทชุมชน

ด้านที่ 2 การบริหารการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการสอนทดแทน มีการเตรียมสื่อและกิจกรรม พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563) ที่เน้นการพัฒนากระบวนการสอนอย่างเป็นระบบ

ด้านที่ 3 การวัดและประเมินผล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาครูด้านการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และเทคโนโลยี เพื่อสะท้อนศักยภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับณิชชยา เทศารินทร์ และสมชัย พุทธา (2568) ที่เน้นการพัฒนาระบบการประเมินและการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู

ด้านที่ 4 การพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการประเมินพร้อมพัฒนาสื่ออย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับสุรีรัตน์ โชติวิชาศิริกุล (2560) ที่เน้นการพัฒนาและประเมินการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้

ด้านที่ 5 การนิเทศการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการนิเทศที่เน้นการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ใช้หลักการ Coaching และ Mentoring เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแคทรียา นาคเนียม และนิพนธ์ วรรณเวช (2568) ที่เน้นการนิเทศอย่างเป็นระบบและเหมาะสมกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านที่ 6 การวิจัยและพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน และสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับปองคุณ พวงปัญญา และคณะ (2565) ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านที่ 7 การประสานความร่วมมือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการจัดการศึกษา รวมถึงการประเมินความพึงพอใจเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับปองคุณ พวงปัญญา และคณะ (2565) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาผู้เรียน

ด้านที่ 8 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันทรัพยากร พร้อมจัดกิจกรรม

ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับชนิดา ปากหวาน (2565) ที่เน้นการใช้เครือข่ายความร่วมมือเป็นฐานในการพัฒนาการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงการนำไปใช้ 1. ด้านการบริหารหลักสูตรควรจัดทำคู่มือหลักสูตรที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหลักสูตร 2. ด้านการบริหารการเรียนการสอนควรพัฒนาระบบสอนทดแทนอย่างเป็นรูปธรรม มอบหมายหน้าที่ชัดเจน เตรียมสื่อและกิจกรรมล่วงหน้า และติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ผู้เรียน 3. ด้านการวัดและประเมินผลควรจัดอบรมครูอย่างสม่ำเสมอ เน้นประเมินตามสภาพจริง ใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีหลากหลาย ส่งเสริมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู และติดตามการนำไปใช้จริง 4. ด้านการพัฒนาสื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้เทคโนโลยี ควรสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา 5. ด้านการนิเทศการสอนพัฒนาเครื่องมือนิเทศทันสมัย ครอบคลุมทุกมิติ ใช้แนวทาง Coaching และ Mentoring เน้นคำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 6. ด้านการวิจัยและพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนต่อเนื่อง สนับสนุนงบประมาณ เวลา และโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการสอน 7. ด้านการประสานความร่วมมือควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาจัดประชุมและประเมินความพึงพอใจเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงาน 8. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ควรสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนใกล้เคียง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทรัพยากร และจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป** 1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2. ควรศึกษาวิจัยติดตามผลการนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาด้านวิชาการไปใช้ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2553). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กันตวุฒิ การดี, และวัชรภัทร เตชะวัฒนศิริดำรง. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(3), 179–189.

จิติมา วรรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: รัตนสุวรรณการพิมพ์.

จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เจริญพร คำจารย์. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนิดา ปากหวาน. (2565). การพัฒนาแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ฐิตาพร เที่ยงพร้อม. (2565). การบริหารงานด้านวิชาการศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานากลาง 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*.

ณิชชยา เทศารินทร์, และสมชัย พุทธา. (2568). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา*, 1(2).

ทัสนี วงศ์ยืน. (2565). *การบริหารงานวิชาการ*. จาก https://mystou.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/02/23503-4-k.pdf

ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สถาบันราชภัฏยะลา.

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า. ใน *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปองคุณ พวงปัญญา, สาโรจน์ เผ่าวงศากุล และนิพนธ์ วรรณเวช. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(40), 1–12.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2563). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2563). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: มีนเซอร์ ซัพพลาย.

ปิยพันธ์ ศิริรักษ์, และคณะ. (2563). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาขอนแก่น*, 7(2).

พชรพล คำสมาน, และคณะ. (2562). ศาสตร์พระราชาบูรณาการเพื่อการจัดการศึกษาสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 20(2), 15.

มงคล จันทรสุขสันต์. (2559). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

มณฑิรา บุตโยธี. (2568). รูปแบบการบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามหลักสาราณียธรรม 6. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 8(2), 25.

มยุรี รินศรี. (2564). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. ใน *การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล, และชยุต วิจิตรสุนทร. (2558). แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. ใน *การศึกษาค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2562). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). นำศิลป์โฆษณา.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2559). *วิถีแห่งการสร้างคุณค่าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: จิรวัฒน์เอ็กเพรส.

สมาน อัศวภูมิ. (2559). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซ็ทการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2566). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. เรียกใช้เมื่อ 13 มกราคม 2569 จาก https://www.cri2.go.th

สุนทร โคตรบรรเทา. (2561). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุริยา ฆ้องเสนาะ. (2558). *ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก.* เรียกใช้เมื่อ 13 มกราคม 2569 จาก https://dl.parliament.go.th/handle/20.500.13072/520928

สุรีรัตน์ โชติวิชาศิริกุล. (2560). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อาคม ยุพานิชย์, และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(1), 137–150.

อร่าม วัฒนะ. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุดมศักดิ์ สันสมบัติ. (2024). การศึกษาการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. *วารสารวิจัยสังคมและปริทัศน์*, 47(1),126.

เอื้ออังกูร ชำนาญ. (2564). แนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. ใน *สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

Bush, T. (2018). School leadership and management in England: The paradox of simultaneous centralisation and decentralisation. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 96–112.

Forest, J. J. F., & Kinser, K. (2020). *Higher education in the United States: An encyclopedia.* (2nd ed.). ABC-CLIO.

Fullan, M. (2018). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.

Harris, A., Azorín, C., & Jones, M. (2021). Network leadership: A new educational imperative? *International Journal of Leadership in Education*, 26(5), 919–935.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2017). *Educational administration: Theory, research, and practice* (10th ed.). McGraw-Hill Education.

ผลของการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1*

THE EFFECTS OF USING INTERACTIVE E-LEARNING LESSONS INTEGRATED WITH PROJECT-BASED LEARNING TO DEVELOP CODING ABILITIES OF GRADE 7 STUDENTS

พิมพ์กาญจน์ จันทร์อัมพร[1] และ สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล[2]

Pimkan Chanumporn[1] and Sutithep Siripipattanakul[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-2]Faculty of Education, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: pimkan.ch@ku.th

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 1 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 3 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 1 May 2026; Accepted 3 May 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความรู้ในการเขียนโปรแกรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน การวิจัยเป็นแบบเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Design) โดยใช้รูปแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลัง (One-Group Pretest–Posttest Design) กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียน

Citation:

* พิมพ์กาญจน์ จันทร์อัมพร และ สูติเทพ ศิริพิพัฒนกุล. (2569). ผลของการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1512-1523.

Pimkan Chanumporn and Sutithep Siripipattanakul. The Effects Of Using Interactive E-Learning Lessons Integrated With Project-Based Learning To Develop Coding Abilities Of Grade 7 Students. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1512-1523;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สมุทรสาครวิทยาลัย จำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ แบบทดสอบก่อนเรียน แบบทดสอบหลังเรียน แบบฝึกหัดวัดความสามารถในการเขียนโปรแกรม และแบบประเมินโครงงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่สัมพันธ์กัน พร้อมทั้งประเมินประสิทธิภาพตามเกณฑ์ E1/E2

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทเรียนที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.20/80.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีคะแนนระหว่างเรียนเฉลี่ยร้อยละ 80.20 และ 2) คะแนนหลังเรียนเฉลี่ยร้อยละ 80.29 แสดงถึงคุณภาพของบทเรียนอีเลิร์นนิงอบบมีปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนเท่ากับ 10.20 และหลังเรียนเท่ากับ 15.91 แสดงให้เห็นว่านักเรียนมีความรู้และความสามารถในการเขียนโปรแกรมเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนภายหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนที่พัฒนาขึ้น

คำสำคัญ: อีเลิร์นนิง, การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน, ความสามารถในการเขียนโปรแกรม

Abstract

The objectives of this research were 1) to develop and determine the efficiency of interactive e-learning lessons based on the 80/80 criteria and 2) to compare the programming knowledge of Grade 7 students before and after learning through interactive e-learning lessons combined with project-based learning. This study employed a pre-experimental design, specifically the One-Group Pretest–Posttest Design. The sample consisted of 35 Grade 7 students from Samutsakhon wittayalai School. The research instruments included interactive e-learning lessons, a pre-test, a post-test, programming ability exercises, and project evaluation forms. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and t-test for dependent samples, along with the E1/E2 efficiency evaluation.

The research results revealed that the developed interactive e-learning lessons achieved an efficiency of 80.20/80.29, which exceeded the specified

criteria, with an average process score (E1) of 80.20 percent and an average product score (E2) of 80.29 percent, demonstrating the quality of the lessons. Furthermore, the students' learning achievement after the lessons was significantly higher than before the lessons at the .05 level, with a pre-test mean score of 10.20 and a post-test mean score of 15.91. These findings indicate that the students' programming knowledge and abilities clearly increased following the implementation of the developed lessons.

Keywords: e-learning, project-based learning, Coding abilities

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมโลก การพัฒนากำลังคนให้มีทักษะดิจิทัลจึงเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนประเทศสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) และบรรจุวิชาวิทยาการคำนวณเป็นวิชาบังคับ เพื่อส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี การคิดเชิงคำนวณ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Wing (2006) ที่ระบุว่าการคิดเชิงคำนวณเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

แม้ว่าจะมีการส่งเสริมทักษะดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง แต่รายงานของ World Economic Forum ในปี 2023 ชี้ว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ยังคงเป็นทักษะที่จำเป็นสูงในศตวรรษที่ 21 ขณะที่ผลการประเมิน PISA ปี 2022 พบว่านักเรียนไทยมีแนวโน้มคะแนนด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ลดลง และยังประสบปัญหาในการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตจริง (OECD, 2023) สอดคล้องกับผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ที่สะท้อนว่านักเรียนยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายของหลักสูตรกับผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจริง

จากการศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนวิชาการเขียนโปรแกรมเบื้องต้นของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่าผู้เรียนประสบปัญหาด้านเวลาเรียนที่จำกัด และลักษณะเนื้อหาที่มีความเป็นนามธรรมสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมยศ สีระวงษ์ และวรรณศิริ

ฉัตรธิวัฒน์ (2564) ที่ระบุว่าการเรียนเขียนโปรแกรมจำเป็นต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่ใช้วิธีการจดจำคำสั่งมากกว่าการทำความเข้าใจเชิงตรรกะ นอกจากนี้ สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ส่วนใหญ่มักเป็นแบบสื่อสารทางเดียว ขาดการโต้ตอบ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถพัฒนาทักษะได้อย่างเต็มศักยภาพ แม้ว่าการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานจะช่วยส่งเสริมการคิดขั้นสูง (ทิศนา แขมมณี, 2562) แต่หากผู้เรียนขาดพื้นฐานที่เพียงพอ อาจทำให้เกิดความยากลำบากและท้อแท้ในการเรียนรู้

ดังนั้น การพัฒนาบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเน้นการเรียนรู้รายบุคคลและการให้ข้อมูลย้อนกลับทันที ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยจะช่วยเสริมสร้างพื้นฐานทักษะการเขียนโปรแกรมและส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างเป็นรูปธรรม การวิจัยนี้จึงมีความสำคัญในการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านวิทยาการคำนวณ อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและหาประสิทธิภาพของบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive e-Learning) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ 80/80

2. ความสามารถในการเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพทอนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ (Interactive e-Learning) ร่วมกับการ

จัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning) สูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

บทเรียนอีเลิร์นนิง เป็นหน่วยการเรียนรู้ที่ออกแบบเป็นระบบ ใช้อุปกรณ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการนำเสนอเนื้อหา กิจกรรม และการประเมิน โดยให้ผู้เรียนโต้ตอบได้ เรียนรู้ด้วยตนเองหรือกับผู้อื่นได้อย่างยืดหยุ่นด้านเวลาและสถานที่ บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ก็จะเป็นสื่อที่สื่อสารกันได้ 2 ทาง มีความยืดหยุ่นสูง และให้ข้อมูลย้อนกลับได้ทันที

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการสร้างบทเรียนอีเลิร์นนิง ผู้วิจัยการแบ่งเนื้อหาการเรียนเขียนโปรแกรมเป็นหน่วยย่อย ๆ เรียงลำดับจากง่ายไปยาก เพื่อให้ผู้เรียนรู้สึกประสบความสำเร็จในแต่ละขั้น ตามทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitivism) มีการสร้างองค์ความรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและการลงมือทำร่วมกันระหว่างนักเรียนและครูผู้สอน ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยปัญญาและสังคม (Social Constructivism) และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การเรียนมีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ควบคุมความเร็วในกาเรียนได้ตามความสามารถของตนเอง ตามแนวคิดอีเลิร์นนิง (E-Learning)

การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning: PBL) เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เริ่มต้นจากการสำรวจความสนใจหรือระบุปัญหาด้วยตนเอง แล้วใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการค้นหาคำตอบ ผ่านการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนด จนสามารถสรุปผลและสร้างองค์ความรู้ในประเด็นที่ศึกษาได้ (ทิศนา แขมมณี, 2562) มีขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดหัวข้อโครงงาน 2) วางแผนและจัดกลุ่ม 3) การสร้างและทดสอบผลงาน 4) การสะท้อนและปรับปรุง 5) ประเมินผล

ความสามารถในการเขียนโปรแกรม (Coding Ability) มีจุดเริ่มต้นมาจาก การคิดเชิงคำนวณ คือ การแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้โดยใช้หลักการทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ มีองค์ประกอบหลัก 4 ประการ การคิดเชิงอัลกอริทึม การย่อยปัญหา การจดจำรูปแบบ และการคิดเชิงนามธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การออกแบบวิจัยเชิงทดลองเบื้องต้น (Pre-experimental Design) แบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว โดยวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (One-Group Pretest–Posttest Design)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 2 ห้องเรียน รวม 69 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 35 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยนำเนื้อหาบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ สร้างแบบประเมินคุณภาพด้านเนื้อหาและเทคโนโลยี ของบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ นำแบบประเมินคุณภาพบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ไปให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินด้านคุณภาพ เป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และนำมาปรับปรุง ผลการประเมินความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.44, SD = 0.67)

3.2 แบบทดสอบก่อนเรียนและแบบทดสอบหลังเรียน ของการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาและวัตถุประสงค์ให้สอดคล้อง และครอบคลุมผลการเรียนรู้ วิชาการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ดำเนินการสร้างแบบทดสอบการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ในรูปแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ นำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาประเมิน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับผลการเรียนรู้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 นำแบบทดสอบไปทดลองกับนักเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย (p) อยู่ระหว่าง 0.20-0.80 และค่าอำนาจจำแนก (r) 0.40 ขึ้นไป

3.3 แบบฝึกหัดวัดความสามารถในการเขียนโปรแกรม ระหว่างการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาและวัตถุประสงค์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมผลการเรียนรู้ วิชาการเขียนโปรแกรมเบื้องต้น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ดำเนินการสร้างแบบฝึกหัดการเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพทอน จำนวน 4 ชุด เก็บคะแนนชุดละ 10 คะแนน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบรูบริกส์ และเมื่อนำแบบฝึกหัดวัดความสามารถในการเขียนโปรแกรม ระหว่างการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ในด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ เป็นการวัดที่ระบุไว้สามารถประเมินได้ และการใช้เครื่องมือวัดได้เหมาะสม พบว่า มีค่า IOC 1.00 สามารถนำมาใช้ได้

3.4 แบบประเมินโครงงาน หลังการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนความสามารถในการเขียนโปรแกรมจากโครงงาน ดำเนินการสร้างเกณฑ์การให้คะแนนโดยกำหนดองค์ประกอบของการประเมิน และคำอธิบายคุณภาพโดยสร้างเป็นเกณฑ์การให้คะแนนของรูบริกส์ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินผังงาน 10 คะแนน และการประเมินโปรแกรม 20 คะแนน รวม 30 คะแนน และเมื่อนำแบบประเมินโครงงาน หลังการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ไปตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ ในด้านความสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ ความสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ เป็นการวัดที่ระบุไว้สามารถประเมินได้ และการใช้เครื่องมือวัดได้เหมาะสม พบว่า มีค่า IOC 1.00 สามารถนำมาใช้ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยให้นักเรียนทำแบบทดสอบก่อนเรียน และดำเนินการนำบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน

4.2 ใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่

4.3 ทำแบบฝึกหัดการเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพทอน หลังจากการเรียนด้วยบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ในแต่ละหน่วย

4.4 ทำโครงงานประยุกต์ใช้ภาษาไพทอนในชีวิตประจำวัน หลังจากการเรียนด้วยบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ครบทุกหน่วย เพื่อเป็นการวัดและประเมินความสามารถในการเขียนโปรแกรมของนักเรียน

4.5 การทำแบบทดสอบหลังเรียน หลังการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

4.6 ทดสอบประสิทธิภาพบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ตามเกณฑ์ E1/E2 เท่ากับ 80/80 โดยผู้วิจัยนำผลรวมของคะแนนระหว่างเรียนของนักเรียนทุกคน และผลรวมของคะแนนหลังเรียนของนักเรียนทุกคน เพื่อนำมาหาค่าประสิทธิภาพ

4.7 เปรียบเทียบความสามารถในการเขียนโปรแกรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ระหว่างก่อนและหลังการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยใช้สถิติ Dependent Samples t-test

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ดำเนินการโดยพิจารณาจากผลการตรวจสอบคุณภาพของบทเรียนตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และประเมินตามเกณฑ์ประสิทธิภาพ 80/80

5.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความรู้ในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยใช้สถิติ Dependent Samples t-test

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยประเมินประสิทธิภาพบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการใช้เครื่องมือของ

นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 35 คน ซึ่งใช้เกณฑ์ประสิทธิภาพ E1/E2 ที่กำหนดไว้เท่ากับ 80/80 ตามแนวคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม

กิจกรรมระหว่างเรียน			แบบทดสอบหลังเรียน			ประสิทธิภาพ E1/E2
คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	E1	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ย	E2	
70	56.14	80.20	20	16.06	80.29	80.20/80.29

จากตารางที่ 2 พบว่า หลังจากนักเรียนใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้คะแนนกิจกรรมระหว่างเรียนเฉลี่ยรวม 56.14 จากคะแนนเต็ม 70 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.20 และค่าเฉลี่ยอัตราส่วนคะแนนกิจกรรมระหว่างเรียน (E1) เท่ากับ 0.8020 และผลคะแนนทดสอบหลังเรียนเฉลี่ย 16.06 จากคะแนนเต็ม 20 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 80.29 ค่าเฉลี่ยอัตราส่วนคะแนนทดสอบหลังเรียน (E2) เท่ากับ 0.8029 สรุปได้ว่า การพัฒนาบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้ทำการเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ก่อนและหลังการจัดการเรียนรู้ด้วยบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน โดยวิเคราะห์จากคะแนนการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน ที่ได้จากการทำแบบทดสอบที่สร้างขึ้น ทดสอบสมมติฐานใช้ t-test for dependent sample ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลของการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

คะแนน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
ทดสอบก่อนเรียน	35	10.20	4.05	9.364	34	.000
ทดสอบหลังเรียน	35	15.91	3.12			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า หลังจากนักเรียนใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเขียนโปรแกรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนกับ 15.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.12 และมีคะแนนเฉลี่ยก่อนเรียนกับ 10.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.05

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยที่ พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์สามารถพัฒนาความรู้และความสามารถในการเขียนโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลรภัส เทียมทิพร (2559) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พระครูสุธีจริยวัฒน์ (2560) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง จะช่วยพัฒนาความสามารถทางการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืน

2. ผลการวิจัยที่ พบว่า บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.20/80.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงให้เห็นว่าบทเรียนที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์ของการเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) ที่ระบุว่า สื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรมีค่าประสิทธิภาพ E1/E2 ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่

กำหนด นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรจาริน บำรุงกูล (2563) ที่พบว่า การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้กระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมสามารถช่วยให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสื่อที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งสอดคล้องกับธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2563) ที่พบว่า การจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อดิจิทัลร่วมกับกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้เรียนมีความเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น

ทั้งนี้ ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจเป็นผลมาจากลักษณะของบทเรียนที่ออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย สอดคล้องกับ Clark and Mayer (2016) ที่กล่าวว่า อีเลิร์นนิงที่มีการโต้ตอบจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการจดจำ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.20/80.29 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 80/80 แสดงให้เห็นว่าบทเรียนที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้และผลลัพธ์ของการเรียน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ควรนำบทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานไปประยุกต์ใช้ในรายวิชาวิทยาการคำนวณระดับชั้นอื่น ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงคำนวณและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาการใช้บทเรียนอีเลิร์นนิงแบบมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่น ๆ เช่น การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning) หรือการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom)

เอกสารอ้างอิง

กุลรภัส เทียมทิพร. (2559). *การจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 5-20.

ถนอมพร เลาหจรัสแสง. (2561). *การออกแบบอีเลิร์นนิง: หลักการออกแบบและการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนบนเครือข่าย*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ทิศนา แขมมณี. (2562). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน. (2563). การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 46(1), 218-253.

พระครูสุธีจริยวัฒน์. (2560). การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิด. *วารสารการศึกษา*, 12(3), 23–35.

ภัทรจาริน บำรุงกูล. (2563). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ เรื่องกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยวิธีการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมยศ สีระวงษ์ และวรรณศิริ ฉัตรธิวัฒน์. (2564). การพัฒนาบทเรียนออนไลน์ร่วมกับการจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม. *วารสารวิชาการครุศาสตร์*, 12(2), 45-58.

Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction***.** (4th ed.). Wiley.

OECD. (2023). *PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education.* OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/53f23881-en

Wing, J. M. (2006). Computational thinking. Communications of the ACM, 49(3)**,** 33–35.

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย*

APPLYING BUDDHIST ETHICAL PRINCIPLES TO PROMOTE HUMAN DIGNITY AMONG GENDER-DIVERSE INDIVIDUALS IN THAI SOCIETY

ดำรงศักดิ์ กิมิล[1], ธวันชัย บุญเมือง[2] และ ภูวนัย บัวอ่อน[3]

Damrongsak Kimil[1], Thawanchai Boonmuang[2] and Phuwanai Bua-on[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

[1-3]Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: sak_lanska@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 31 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 2 เมษายน 2569

Received 31 March 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 2 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงเอกสาร จากการศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมทั้งใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตีความเชิงพุทธปรัชญา เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการส่งเสริมความเสมอภาคและการยอมรับความหลากหลายทางเพศในสังคมไทยร่วมสมัย

หลักพุทธธรรมที่สำคัญ ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ศีล 5 และหลักอนัตตา สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมความเข้าใจ การยอมรับ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติใน

Citation:

* ดำรงศักดิ์ กิมิล, ธวันชัย บุญเมือง และ ภูวนัย บัวอ่อน. (2569). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1524-1537.

Damrongsak Kimil, Thawanchai Boonmuang and Phuwanai Bua-on. Applying Buddhist Ethical Principles To Promote Human Dignity Among Gender-Diverse Individuals In Thai Society. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1524-1537;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

สังคมที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยหลักเมตตาและกรุณาช่วยลดอคติและความเกลียดชัง หลักสมานัตตตาส่งเสริมความเสมอภาค และหลักการไม่เบียดเบียนช่วยป้องกันการเลือกปฏิบัติในทุกมิติ นอกจากนี้ การตีความหลักอนัตตาในเชิงสังคมยังช่วยลดการยึดติดในอัตลักษณ์ทางเพศ อันนำไปสู่การเปิดรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล และสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนสากลในปัจจุบัน

การการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมดังกล่าวสามารถดำเนินการได้ในระดับบุคคล ครอบครัว สถาบันการศึกษา และสังคมโดยรวม โดยมุ่งเน้นการปรับทัศนคติ การส่งเสริมความเข้าใจ และการสร้างวัฒนธรรมแห่งความเคารพในความหลากหลายทางเพศ ตลอดจนการส่งเสริมบทบาทของสถาบันศาสนาในการเผยแผ่หลักธรรมอย่างไม่กีดกัน ซึ่งจะช่วยยกระดับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกให้ได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี อันจะนำไปสู่สังคมไทยที่มีความเสมอภาค ความเข้าใจ และสันติสุขอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พุทธธรรม, ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์, เพศทางเลือก, ความหลากหลายทาง เพศ, สังคมไทย

Abstract

This academic article aims to examine Buddhist principles that can be applied to enhance the human dignity of gender-diverse individuals in Thai society. The study employs a documentary research methodology based on the analysis of the Tipitaka, commentaries, and related academic works from both domestic and international sources. Content analysis and Buddhist philosophical interpretation are utilized to synthesize a conceptual framework for promoting equality and acceptance of gender diversity in contemporary Thai society.

The findings reveal that key Buddhist principles, including the Four Sublime States (Brahmavihara), the Four Bases of Social Solidarity (Sangahavatthu), the Five Precepts, and the concept of non-self (Anatta), can be effectively applied to promote understanding, acceptance, and peaceful coexistence in a gender-diverse society. Loving-kindness and compassion help

reduce prejudice and hostility, while the principle of equality (Samanattata) fosters social equity. The principle of non-harming helps prevent discrimination in all dimensions. Furthermore, the interpretation of non-self in a social context contributes to reducing attachment to gender identity, thereby encouraging openness to diversity in a rational manner, consistent with contemporary human rights principles.

The application of these Buddhist principles can be implemented at the individual, family, educational, and societal levels, emphasizing attitude transformation, the promotion of understanding, and the cultivation of a culture of respect for gender diversity. It also highlights the role of religious institutions in disseminating inclusive teachings. Such efforts help enhance the human dignity of gender-diverse individuals, enabling them to be equally recognized and to live with dignity and value in society, ultimately leading to a more equitable, understanding, and peaceful Thai society.

Keywords: Buddhist principles, human dignity, gender diversity, LGBTQ+, Thai society

บทนำ

ในสังคมไทยปัจจุบัน ความหลากหลายทางเพศได้รับการยอมรับเพิ่มมากขึ้นในเชิงวัฒนธรรมและสังคม อย่างไรก็ตาม เพศทางเลือกยังคงเผชิญกับปัญหาการตีตราและการเลือกปฏิบัติในหลายบริบท ทั้งในครอบครัว สถานศึกษา และสถานประกอบการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลกลุ่มนี้ โดยเฉพาะในด้านโอกาสทางสังคมและการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2563)

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นหลักการสำคัญที่ยืนยันว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับเพศ หรืออัตลักษณ์ทางสังคม การเคารพศักดิ์ศรีดังกล่าวจึงเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรมในสังคมที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ ในบริบทของสังคมไทยซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมและศาสนาพุทธ การส่งเสริมคุณค่าดังกล่าวสามารถอาศัยหลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในสังคม (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

พระพุทธศาสนามีหลักคำสอนที่เน้นความเมตตา การไม่เบียดเบียน และความเสมอภาคของมนุษย์ เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 และศีล 5 ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและลดอคติทางสังคมได้ นอกจากนี้ หลักอนัตตายังช่วยให้มนุษย์เข้าใจความไม่เที่ยงของตัวตน อันนำไปสู่การลดการยึดติดในอัตลักษณ์ทางเพศ และเปิดโอกาสให้เกิดการยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการบูรณาการหลักธรรมทางศาสนากับแนวคิดสมัยใหม่ด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างสังคมที่เคารพในความหลากหลาย ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืนในสังคมไทย

แนวคิดเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเพศทางเลือก

ความหมายของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) เป็นแนวคิดพื้นฐานทางจริยศาสตร์และสิทธิมนุษยชนที่ยืนยันว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าในตนเองอย่างเท่าเทียม โดยไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงการยอมรับในความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลในฐานะผู้มีสิทธิและเสรีภาพที่พึงได้รับการเคารพและคุ้มครองอย่างเสมอภาค ในบริบทของสังคมประชาธิปไตย ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ถือเป็นรากฐานของหลักความเสมอภาค ความยุติธรรม และสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐาน

ในบริบทสังคมร่วมสมัย แนวคิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ยังเชื่อมโยงกับประเด็นความหลากหลายทางอัตลักษณ์ (identity) โดยเฉพาะอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นตัวตนของบุคคล การไม่ยอมรับหรือการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลจากอัตลักษณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดังนั้น การคุ้มครองศักดิ์ศรีจึงไม่ได้จำกัดเพียงการไม่ละเมิดทางกายภาพ แต่ยังครอบคลุมถึงการเคารพในตัวตน ความคิด และวิถีชีวิตของบุคคลด้วย (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2563)

ในมิติทางพระพุทธศาสนา แม้จะมิได้ใช้คำว่า “ศักดิ์ศรี” โดยตรง แต่หลักคำสอนที่เน้นว่ามนุษย์ทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองและบรรลุธรรมได้อย่างเท่าเทียมกัน แสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคทางจิตวิญญาณของมนุษย์ หลักธรรม เช่น ความไม่แบ่งแยกชนชั้น การยอมรับในกรรมและการกระทำของแต่ละบุคคล ตลอดจนการเน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ในฐานะผู้สามารถพัฒนาปัญญาและจิตใจ ล้วนสะท้อนแนวคิดที่สอดคล้องกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555) นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง “ความเป็นมนุษย์ที่พัฒนาได้” ยังชี้ให้เห็นว่าคุณค่าของมนุษย์มิได้ขึ้นอยู่กับอัตลักษณ์ภายนอก หากแต่ขึ้นอยู่กับการกระทำและการพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่สามารถนำมาใช้ลดอคติในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดสิทธิมนุษยชน

แนวคิดสิทธิมนุษยชนเป็นกรอบแนวคิดสากลที่มุ่งคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ ได้แก่ ความเสมอภาค (equality) การไม่เลือกปฏิบัติ (non-discrimination) และการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักการดังกล่าวได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในระดับนานาชาติและระดับประเทศ และถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายและนโยบายสาธารณะ

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดสิทธิมนุษยชนได้รับการส่งเสริมผ่านกลไกของรัฐและองค์กรอิสระ เช่น สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิ โดยเฉพาะในกรณีของกลุ่มเปราะบาง รวมถึงเพศทางเลือกที่ยังคงเผชิญกับความไม่เท่าเทียมในหลายด้าน ทั้งด้านกฎหมาย สังคม และวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2563)

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดสิทธิมนุษยชนได้ขยายขอบเขตไปสู่การคุ้มครอง “สิทธิความหลากหลายทางเพศ” มากยิ่งขึ้น โดยเน้นการยอมรับอัตลักษณ์ทางเพศและการแสดงออกทางเพศของบุคคลอย่างเสรีและเท่าเทียม การผลักดันนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับรองสิทธิของคู่รักเพศเดียวกัน หรือการคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ เป็นตัวอย่างของการพัฒนาทางสังคมที่มุ่งสู่ความเสมอภาค อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างยังคงต้องอาศัยการปรับทัศนคติของสังคมควบคู่กันไป

นอกจากนี้ แนวคิดสิทธิมนุษยชนยังเน้นการเคารพในความหลากหลาย (diversity) และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทาง

พระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมความเมตตา ความกรุณา และการไม่เบียดเบียน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสังคมที่เคารพในความแตกต่าง และลดความขัดแย้งทางสังคมในระยะยาว

ความหมายของเพศทางเลือก (LGBTQ+)

เพศทางเลือก (Gender Diversity หรือ LGBTQ+) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity) หรือรสนิยมทางเพศ (sexual orientation) ที่แตกต่างจากกรอบเพศชายและหญิงตามแบบแผนดั้งเดิมของสังคม โดยคำว่า LGBTQ+ เป็นคำรวมที่ครอบคลุมบุคคลหลากหลายกลุ่ม เช่น เลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล คนข้ามเพศ และบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความหลากหลายของการรับรู้ตนเองและการแสดงออกทางเพศของมนุษย์ (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2564)

ในเชิงแนวคิดทางสังคมศาสตร์ร่วมสมัย เพศมิได้ถูกจำกัดอยู่เพียงลักษณะทางชีววิทยา (sex) แต่ยังครอบคลุมมิติของอัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity) การแสดงออกทางเพศ (gender expression) และรสนิยมทางเพศ (sexual orientation) ซึ่งมีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบททางสังคมและวัฒนธรรม การทำความเข้าใจเพศในลักษณะดังกล่าวช่วยให้เกิดมุมมองที่เปิดกว้าง ลดการตีกรอบ และส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ในสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562)

ในบริบทของสังคมไทย แม้เพศทางเลือกจะได้รับการยอมรับในบางระดับ โดยเฉพาะในเชิงวัฒนธรรมและสื่อ แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาการตีตรา (stigma) และการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในหลายมิติ เช่น การเข้าถึงสิทธิทางกฎหมาย ความเท่าเทียมในการจ้างงาน และการยอมรับในครอบครัว ซึ่งสะท้อนถึงความไม่สมดุลระหว่างการยอมรับเชิงสังคมกับการคุ้มครองเชิงโครงสร้าง (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2563)

นอกจากนี้ งานศึกษาหลายชิ้นในประเทศไทยยังชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมักเผชิญกับความท้าทายในด้านสุขภาวะทางจิต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียม ซึ่งมีสาเหตุสำคัญจากอคติทางสังคมและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่ยังคงยึดโยงกับระบบเพศแบบทวิลักษณ์ (binary gender system) (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2563)

ดังนั้น การทำความเข้าใจเพศทางเลือกในเชิงวิชาการจึงต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของอัตลักษณ์ส่วนบุคคล โครงสร้างทางสังคม และบริบททางวัฒนธรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ลดอคติ และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพในความแตกต่าง ทั้งนี้ การบูร

ณาการแนวคิดสิทธิมนุษยชนกับหลักพุทธธรรมสามารถเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และพัฒนาสังคมไทยให้มีความเสมอภาคและยั่งยืน

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง

หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาจิตใจและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติ โดยมุ่งเน้นการลดกิเลส การไม่เบียดเบียน และการเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทสังคมร่วมสมัยที่มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น หลักพุทธธรรมมิได้เป็นเพียงหลักคำสอนทางศาสนา แต่ยังสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบจริยธรรม (ethical framework) ที่ช่วยส่งเสริมความเสมอภาค ลดอคติ และสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม

หลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ศีล 5 และหลักอนัตตา ซึ่งล้วนมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาค โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ทั้งในระดับบุคคล สถาบัน และสังคม เพื่อพัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมที่เคารพในความหลากหลายทางเพศได้อย่างเป็นรูปธรรม

1. พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างประเสริฐ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา โดยมีความหมายและบทบาทสำคัญดังนี้

(1) เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นพื้นฐานของการยอมรับและไม่แบ่งแยก

(2) กรุณา คือ ความสงสารและต้องการช่วยเหลือผู้ที่ประสบความทุกข์

(3) มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้รับความสำเร็จหรือความสุข

(4) อุเบกขา คือ การวางใจเป็นกลางอย่างมีปัญญา ไม่ลำเอียง

หลักพรหมวิหาร 4 ปรากฏในพระไตรปิฎก เช่น ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งแสดงถึงแนวทางการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยจิตใจที่บริสุทธิ์และปราศจากอคติ ในบริบทปัจจุบัน หลักเมตตาและกรุณาสามารถนำมาใช้ลดอคติ (prejudice) และความเกลียดชัง (hate) ต่อเพศทางเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่มุทิตา

ช่วยส่งเสริมการยอมรับความสำเร็จและคุณค่าของบุคคลโดยไม่ยึดติดกับอัตลักษณ์ทางเพศ ส่วนอุเบกขาช่วยให้เกิดความเป็นธรรมและไม่ลำเอียงในการตัดสินผู้อื่น

ในเชิงวิชาการ หลักพรหมวิหาร 4 ยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิด “จริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร” (ethics of care) ซึ่งเน้นความสัมพันธ์ ความเข้าใจ และความรับผิดชอบต่อผู้อื่น อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างสังคมที่เคารพในความหลากหลาย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555)

2. สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างความสามัคคีในสังคม ประกอบด้วย

(1) ทาน การให้หรือแบ่งปัน

(2) ปิยวาจา การใช้วาจาที่สุภาพและสร้างสรรค์

(3) อัตถจริยา การทำประโยชน์ต่อผู้อื่น

(4) สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลายและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอภาค

หลักธรรมนี้ปรากฏในพระไตรปิฎก อังคุตตรนิกาย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) โดยเฉพาะหลักสมานัตตตา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมความเสมอภาคในสังคมร่วมสมัย เนื่องจากเน้นการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ในบริบทของความหลากหลายทางเพศ หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้าง “พื้นที่ปลอดภัยทางสังคม” (safe space) เช่น การใช้ปิยวาจาเพื่อลดการใช้คำพูดที่สร้างความเกลียดชัง การใช้อัตถจริยาในการสนับสนุนสิทธิของเพศทางเลือก และการใช้สมานัตตตาเพื่อสร้างความเสมอภาคในเชิงปฏิบัติ ทั้งในองค์กรและสังคมโดยรวม

3. ศีล 5

ศีล 5 เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานของชาวพุทธที่มุ่งควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้อยู่ในกรอบแห่งความดี โดยเฉพาะศีลข้อที่ 1 คือ การไม่เบียดเบียน (ปาณาติปาตา เวรมณี) ซึ่งสามารถตีความในบริบทสังคมร่วมสมัยว่าเป็นการไม่ใช้ความรุนแรง ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ละเมิดศักดิ์ศรีของผู้อื่น

นอกจากนี้ ศีลข้อที่ 4 คือ การไม่พูดเท็จหรือคำหยาบ ยังมีความสำคัญต่อการลดการใช้วาจาที่สร้างความเกลียดชัง (hate speech) ต่อเพศทางเลือก ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะในสื่อออนไลน์

การประยุกต์ใช้ศีล 5 ในเชิงสังคมจึงสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งความเคารพ ลดความรุนแรงทั้งทางกายและวาจา และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมที่มีความหลากหลายทางเพศ

4. หลักอนัตตา

หลักอนัตตาเป็นหลักธรรมสำคัญที่สอนว่า “ตัวตนไม่เที่ยงแท้” หรือไม่มีตัวตนที่ถาวร การเข้าใจหลักอนัตตาช่วยให้มนุษย์ลดการยึดติดในตัวตนและอัตลักษณ์ต่าง ๆ รวมถึงอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งมักเป็นสาเหตุของการแบ่งแยกและอคติในสังคม

ในเชิงวิชาการร่วมสมัย หลักอนัตตาสามารถตีความได้ว่าเป็นการลด “การยึดติดในอัตลักษณ์แบบตายตัว” (fixed identity) และเปิดพื้นที่ให้เกิดความเข้าใจในความหลากหลายของมนุษย์ อันสอดคล้องกับแนวคิดเพศสภาพแบบพลวัต (gender fluidity) ที่ยอมรับว่าอัตลักษณ์ทางเพศสามารถเปลี่ยนแปลงได้

ในบริบทของสังคมไทย การประยุกต์ใช้หลักอนัตตาจึงสามารถช่วยลดอคติทางเพศ (gender bias) และส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างอย่างมีเหตุผลและปัญญา ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการสร้างสังคมที่มีความเสมอภาคและยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมในหลายระดับ ทั้งระดับบุคคล สถาบัน และโครงสร้างสังคม โดยอาศัยหลักธรรมเป็นกรอบจริยธรรมในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม และนโยบาย เพื่อสร้างสังคมที่เคารพในความหลากหลายทางเพศอย่างแท้จริง ทั้งนี้ การประยุกต์ใช้ต้องคำนึงถึงบริบทสังคมไทยร่วมสมัยที่ยังคงมีอคติทางวัฒนธรรมและข้อจำกัดเชิงโครงสร้างควบคู่กันไป (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2563)

1. การประยุกต์ใช้ในระดับบุคคล

ในระดับบุคคล การนำหลักพุทธธรรมมาใช้มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและทัศนคติของแต่ละบุคคลให้เกิดความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง

พรหมวิหาร 4 ⟶ ใช้พัฒนา “จิตสำนึกแห่งความเมตตา” ลดอคติ (bias) ต่อเพศทางเลือก

ศีล 5 ⟶ ควบคุมพฤติกรรมไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดทั้งทางกายและวาจา

อนัตตา ⟶ ลดการยึดติดในกรอบเพศแบบตายตัว

ในเชิงปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น การจัดอบรมด้านจริยธรรมในหน่วยงานหรือสถานศึกษาโดยใช้หลักเมตตาและกรุณาเป็นฐานในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ หรือการฝึกสติ (mindfulness) เพื่อลดอคติที่ฝังลึกในจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2555) การพัฒนาระดับบุคคลนี้ถือเป็นรากฐานสำคัญของการเปลี่ยนแปลงสังคม เนื่องจากอคติส่วนบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการเลือกปฏิบัติในระดับโครงสร้าง

2. การประยุกต์ใช้ในระดับครอบครัวและชุมชน

ครอบครัวและชุมชนเป็นหน่วยพื้นฐานของสังคมที่มีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมทัศนคติของบุคคล

- ใช้ สังคหวัตถุ 4 สร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว
- ส่งเสริม ปิยวาจา เพื่อลดคำพูดที่สร้างบาดแผลทางจิตใจ
- ใช้ เมตตา–กรุณา ในการยอมรับสมาชิกที่มีความหลากหลายทางเพศ

ตัวอย่างเชิงรูปธรรม เช่น การจัดเวทีชุมชนหรือกิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ที่เปิดพื้นที่ให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศอย่างสร้างสรรค์ หรือการใช้บทบาทของผู้นำชุมชนและพระสงฆ์ในการให้คำแนะนำเชิงจริยธรรมที่ไม่กีดกัน ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจในระดับชุมชน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2560)

การสร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” (safe space) ในครอบครัวและชุมชน จะช่วยให้เพศทางเลือกสามารถแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี และลดปัญหาความรุนแรงในครอบครัวที่เกิดจากความไม่เข้าใจ

3. การประยุกต์ใช้ในระดับสถาบันการศึกษาและองค์กร

สถาบันการศึกษาและองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม

- บูรณาการ หลักพุทธธรรมกับหลักสิทธิมนุษยชน ในหลักสูตร
- ส่งเสริม นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ (non-discrimination policy)

- ใช้ ศีล 5 และสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสร้างวัฒนธรรมองค์กร ตัวอย่างเชิงปฏิบัติ ได้แก่

1) การจัดหลักสูตรหรือรายวิชาที่เกี่ยวกับ “จริยธรรมกับความหลากหลายทางเพศ”

2) การจัดอบรมบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจเรื่อง gender diversity

3) การกำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่คุ้มครองสิทธิของเพศทางเลือกในสถานศึกษาและสถานประกอบการ

ทั้งนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้เสนอว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เลือกปฏิบัติในสถานศึกษา จะช่วยลดปัญหาการกลั่นแกล้ง (bullying) และส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีนัยสำคัญ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562)

4. การประยุกต์ใช้ในระดับสังคมและเชิงนโยบาย

ในระดับสังคมและนโยบาย การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมต้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาเชิงโครงสร้าง

- ส่งเสริม หลักสมานัตตตา ⟶ ความเสมอภาคทางกฎหมาย
- ใช้ หลักไม่เบียดเบียน ⟶ ต่อต้านการเลือกปฏิบัติ
- สนับสนุนบทบาทของสถาบันศาสนาในการเผยแผ่แนวคิดที่ไม่กีดกัน

ตัวอย่างเชิงนโยบาย เช่น การผลักดันกฎหมายหรือมาตรการที่คุ้มครองสิทธิของเพศทางเลือก การรณรงค์ลดอคติทางเพศในสื่อสาธารณะ และการส่งเสริมบทบาทของศาสนาในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ

นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายสาธารณะควรมุ่งเน้นการสร้าง “ความเท่าเทียมเชิงโครงสร้าง” (structural equality) ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2563)

รูปแบบการบูรณาการ (Model)

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือก สามารถอธิบายในรูปแบบของ “โมเดลการบูรณาการ” ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับระดับต่าง ๆ ของสังคมอย่างเป็นระบบ โดยแต่ละระดับมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน แต่ล้วนมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การลดอคติ สร้างความเข้าใจ และส่งเสริมความเสมอภาค

โมเดลนี้สามารถทำความเข้าใจได้ในลักษณะ “การพัฒนาแบบต่อเนื่องจากภายในสู่ภายนอก” กล่าวคือ เริ่มจากการปรับเปลี่ยนจิตใจของบุคคล แล้วขยายไปสู่ครอบครัว องค์กร และสังคมโดยรวม ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความยั่งยืนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ดังภาพการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือก

โมเดลการบูรณาการการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกนี้ แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกไม่สามารถดำเนินการได้ในระดับใดระดับหนึ่งเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความเชื่อมโยงของทุกระดับ โดยเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงภายในจิตใจของบุคคล และขยายไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสังคมและโครงสร้าง

กล่าวโดยสรุป โมเดลนี้มีลักษณะเป็น “วงจรการพัฒนา” (development cycle) ที่เริ่มจาก จิตใจ ⟶ ความสัมพันธ์ ⟶ องค์กร ⟶ สังคม ซึ่งหากดำเนินการอย่างต่อเนื่องและ

สอดคล้องกัน จะนำไปสู่การสร้างสังคมที่เคารพในความหลากหลายและยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนอย่างยั่งยืน

สรุป

บทความวิชาการเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกในสังคมไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมความเสมอภาคและการยอมรับความหลากหลายทางเพศในบริบทสังคมไทยร่วมสมัย โดยอาศัยระเบียบวิธีวิจัยเชิงเอกสารจากพระไตรปิฎก อรรถกถา และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธธรรมสำคัญได้แก่ พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 ศีล 5 และหลักอนัตตา มีศักยภาพในการทำหน้าที่เป็นกรอบจริยธรรม (ethical framework) ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการลดอคติ ส่งเสริมความเข้าใจและสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมที่มีความหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในเชิงวิเคราะห์ หลักพรหมวิหาร 4 โดยเฉพาะเมตตาและกรุณา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาจิตสำนึกด้านความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นพื้นฐานของการลดอคติและความเกลียดชังต่อเพศทางเลือก ขณะที่หลักสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะสมานัตตตา สะท้อนแนวคิดความเสมอภาคที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล ศีล 5 โดยเฉพาะหลักไม่เบียดเบียนและการใช้วาจาอย่างเหมาะสม สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการลดความรุนแรงเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นต่อกลุ่มเพศทางเลือก ส่วนหลักอนัตตาเมื่อได้รับการตีความในเชิงสังคม สามารถช่วยลดการยึดติดในอัตลักษณ์แบบตายตัว และเปิดพื้นที่ให้เกิดการยอมรับความหลากหลายของมนุษย์อย่างมีเหตุผลและปัญญา

นอกจากนี้ การศึกษายังพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการอย่างบูรณาการในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สถาบันการศึกษา องค์กร ไปจนถึงระดับนโยบายสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เลือกปฏิบัติ และการพัฒนาโครงสร้างทางสังคมที่เอื้อต่อความเสมอภาค ทั้งนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับแนวคิดสิทธิมนุษยชนจะช่วยเสริมสร้างทั้งการยอมรับทางสังคม (social acceptance) และการคุ้มครองเชิงโครงสร้าง (structural protection) อย่างสมดุล

โดยสรุป การเสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของเพศทางเลือกมิใช่เพียงประเด็นเชิงสิทธิหรือกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาจริยธรรมของสังคมโดยรวม ซึ่งหลักพุทธธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไทยไปสู่ความเสมอภาค ความเข้าใจ และสันติสุขอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การนำหลักธรรมไปใช้ในทางปฏิบัติยังคงต้องอาศัยการตีความที่สอดคล้องกับบริบทสมัยใหม่ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2563*). รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศไทย ปี 2563*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). *พระพุทธศาสนากับสิทธิมนุษยชน*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2555*). พุทธธรรม (ฉบับปรับปรุงและขยายความ)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2564). *สิทธิมนุษยชนกับความหลากหลายทางเพศ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2562). *ความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2563). *รายงานสถานการณ์ความหลากหลายทางเพศในประเทศไทย*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การเพิ่มผลิตภาพการหยิบสินค้าโดยการปรับปรุงจุดสั่งซื้อภายใต้ความไม่แน่นอนของอุปสงค์*

ENHANCING ORDER PICKING PRODUCTIVITY THROUGH REORDER POINT ADJUSTMENT UNDER DEMAND UNCERTAINTY

ปนัดดา มูลเอี่ยม[1] และ ถิรนันท์ ทิวาราตรีวิทย์[2]

Panadda Moonaiam[1] and Thiranan Tiwaratreewit[2]

[1-2]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

[1-2]Faculty of Management Science, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Pathumthani Province, Thailand

Corresponding Author's Email: panadda.moon@vru.ac.th

วันที่รับบทความ : 9 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 1 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 3 เมษายน 2569

Received 9 March 2026; Revised 1 April 2026; Accepted 3 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของการกำหนดจุดสั่งซื้อสินค้าแบบคงที่ที่มีต่อผลิตภาพการหยิบสินค้า 2) เพื่อหาจุดสั่งซื้อที่เหมาะสม (Optimal Reorder Point) ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนของอุปสงค์ และ 3) เพื่อเปรียบเทียบผลิตภาพการหยิบสินค้าก่อนและหลังการปรับปรุง เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มสินค้าประเภทอุปโภคบริโภคที่มีความสำคัญระดับ A และมีอุปสงค์ผันผวนสูง (ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน > 0.2) จำนวน 56 รายการ (SKUs) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประยุกต์ใช้แบบจำลองความน่าจะเป็นเพื่อคำนวณหาจุดสั่งซื้อใหม่ร่วมกับระดับสินค้าคงคลัง

Citation:

* ปนัดดา มูลเอี่ยม และ ถิรนันท์ ทิวาราตรีวิทย์. (2569). การเพิ่มผลิตภาพการหยิบสินค้าโดยการปรับปรุงจุดสั่งซื้อภายใต้ความไม่แน่นอนของอุปสงค์. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1538-1553.

Panadda Moonaiam and Thiranan Tiwaratreewit. Enhancing Order Picking Productivity Through Reorder Point Adjustment Under Demand Uncertainty. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1538-1553;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

เพื่อความปลอดภัย (Safety Stock) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารสินค้าคงคลัง และเปรียบเทียบผลด้วยสถิติ Paired t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้จุดสั่งซื้อแบบคงที่ที่ 3 ชิ้นเท่ากันทุกรายการ ทำให้เกิดปัญหาสินค้าขาดมือ ณ จุดหยิบ พนักงานต้องสูญเสียเวลารอคอย ส่งผลให้ผลิตภาพการทำงานเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเพียง 85 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง

2) จุดสั่งซื้อใหม่ที่คำนวณตามความผันผวนของอุปสงค์ มีความเหมาะสมและแตกต่างกันไปในแต่ละรายการ (ตั้งแต่ 4 ถึง 82 กล่อง) ซึ่งสามารถแก้ปัญหาสินค้าขาดมือ ณ จุดหยิบ ได้อย่างเด็ดขาด

3) ภายหลังการปรับปรุง ผลิตภาพการหยิบสินค้าเพิ่มขึ้นเป็น 109 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง (เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.24) แตกต่างจากก่อนการปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถทำผลงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ผลการศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางเชิงนโยบายสำหรับธุรกิจคลังสินค้า ในการประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการอุปสงค์ที่มีความไม่แน่นอนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: จุดสั่งซื้อสินค้า, การบริหารสินค้าคงคลัง, ผลิตภาพการหยิบสินค้า, ความไม่แน่นอนของอุปสงค์

Abstract

This research aims to 1) examine the impact of a fixed reorder point on order picking productivity, 2) determine the optimal reorder point under demand uncertainty, and 3) compare order picking productivity before and after the improvement. This action research collected data from 56 Class A consumer goods items (SKUs) with high demand fluctuation (Coefficient of Variation > 0.2). Data were analyzed using a probabilistic model to calculate new reorder points combined with safety stock levels to enhance inventory management efficiency and compared using a Paired t-test.

The findings revealed that:

1) Using a fixed reorder point of 3 units for all items caused stockouts at picking slots, leading to wasted waiting time and a low average productivity of 85 boxes per man-hour.

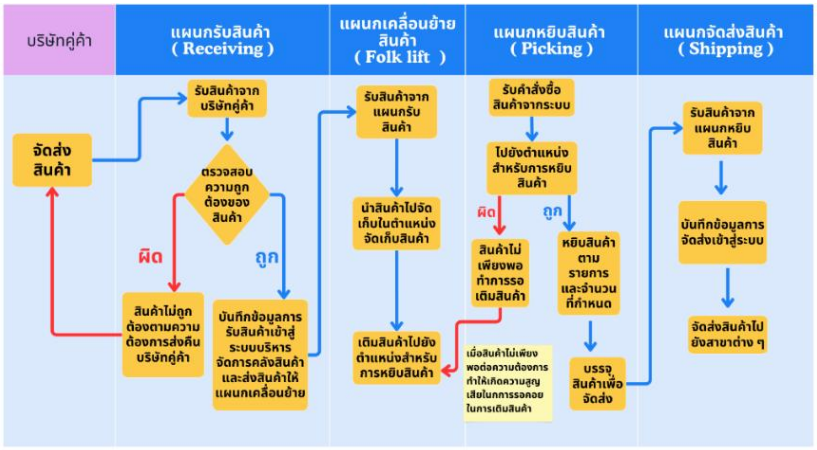
2) The newly calculated optimal reorder points, which adapted to demand fluctuations, varied appropriately for each item (ranging from 4 to 82 boxes) and effectively eliminated the stockout problem.

3) After the improvement, order picking productivity significantly increased to 109boxes per man-hour (a 28.24% increase) at a 0.05 level of significance, concretely exceeding the company's standard target. These findings provide a policy framework for warehouse businesses to apply information systems in managing demand uncertainty sustainably.

Keywords: Reorder Point, Inventory Management, Order Picking Productivity, Demand Fluctuation

บทนำ

ในสภาวะการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ยุคปัจจุบัน ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็วคือหัวใจสำคัญของการอยู่รอด จากการศึกษากระบวนการปฏิบัติงานภายในคลังสินค้าของบริษัท SLT จำกัด พบว่าขั้นตอนการไหลของงาน (Workflow) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การรับสินค้า (Receiving), การเคลื่อนย้ายสินค้า (Forklift), การหยิบสินค้า (Picking), และการจัดส่งสินค้า (Shipping) ดังแสดงในภาพที่ 1 ด้วย Swimlane Diagram



ภาพที่ 1 แผนผังกระบวนการดำเนินงานในคลังสินค้าของกรณีศึกษาด้วย Swimlane Diagram

จากภาพที่ 1 แสดงกระบวนการดำเนินงานของคลังสินค้ากรณีศึกษา ด้วย Swimlane Diagram ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วนงานหลัก ได้แก่ แผนกรับสินค้า แผนกเคลื่อนย้าย (Forklift) แผนกหยิบสินค้า และแผนกจัดส่งสินค้า จะเห็นได้ว่ากระบวนการทำงานมีความต่อเนื่อง จนกระทั่งถึงขั้นตอนใน แผนกหยิบสินค้า (Picking) ซึ่งเป็นจุดวิกฤต (Critical Point) ของระบบ อย่างไรก็ตาม จากสภาพปัญหาหน้างานจริงในคลังสินค้ากรณีศึกษา พบว่าความสูญเปล่า (Waste) ในกระบวนการหยิบสินค้ามักเกิดจากการที่พนักงานต้องยืนรอให้รถโฟล์คลิฟต์นำสินค้าจากชั้นเก็บมาเติมที่จุดหยิบ (Replenishment) บ่อยครั้ง เมื่อพนักงานหยิบสินค้าพบว่าสินค้าไม่เพียงพอจะเกิดกระบวนการรอคอยการเติมสินค้าจากแผนกเคลื่อนย้าย (เส้นลูกศรสีแดง) ทำให้เกิดความสูญเปล่าในกระบวนการ (Waste) ซึ่งปัญหาความสูญเปล่าดังกล่าวเป็นอุปสรรคสำคัญที่ฉุดรั้งผลิตภาพ การทำงาน (Richards, 2021; คัคณางค์ โคตรโยธา และคณะ, 2566) ส่งผลให้ผลิตภาพการหยิบสินค้าโดยรวมต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาตรฐานที่ 107 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง

ปัญหานี้ไม่ได้เกิดจากความล่าช้าของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่มีสาเหตุเชิงระบบ (Systemic Issue) จากการตั้งค่าในระบบบริหารจัดการคลังสินค้า (WMS) ที่กำหนด "จุดสั่งซื้อ (Reorder Point: ROP)" ไว้แบบตายตัวที่ 3 ชิ้นเท่ากันทุกรายการสินค้า โดยไม่คำนึงถึงความผันผวนของยอดขายหรือข้อจำกัดด้านพื้นที่จัดเก็บ เมื่อความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดสภาวะความไม่แน่นอนของอุปสงค์ (Demand Uncertainty) (Chopra & Meindl, 2016) จุดสั่งซื้อแบบตายตัวจึงไม่สามารถแจ้งเตือนให้เติมสินค้าได้ทันเวลา ทำให้เกิดคอขวดของการ

ไหลเวียนข้อมูลและสินค้า การอาศัยเพียงประสบการณ์ของหัวหน้างานในการคาดเดาจังหวะเติมสินค้าจึงไม่เพียงพออีกต่อไป

ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่จุดนี้โดยการปรับปรุงจุดสั่งซื้อ (ROP) เพื่อลดโอกาสการเกิดสินค้าขาดแคลนดังกล่าว การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นแก้ปัญหาที่ต้นเหตุด้วยการนำข้อมูลเชิงสถิติมาวิเคราะห์ เพื่อหาจุดสั่งซื้อที่เหมาะสมและยกระดับผลิตภาพการทำงานให้ได้ตามมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของการกำหนดจุดสั่งซื้อสินค้าแบบคงที่ที่มีต่อผลิตภาพการหยิบสินค้า

2. เพื่อหาจุดสั่งซื้อที่เหมาะสม (Optimal Reorder Point) ภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนของอุปสงค์สำหรับสินค้ากลุ่ม A

3. เพื่อเปรียบเทียบผลิตภาพการหยิบสินค้า ก่อนและหลังการปรับปรุงนโยบายการกำหนดจุดสั่งซื้อ

การทบทวนวรรณกรรม

ตารางที่ 1 ตารางสังเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นการวิเคราะห์ (Themes)	การจัดวางสินค้าและลดความสูญเปล่า (Physical Efficiency)	การจัดการพารามิเตอร์คงคลัง (Inventory Parameters)	การตอบสนองต่อความไม่แน่นอน (Demand Uncertainty)
Muller (2019)	เน้นการมองเห็นข้อมูล (Visibility)	ความแม่นยำของข้อมูลสต็อก	-
Richards (2021)	นำ ABC มาใช้กับ Slotting, ลดระยะทาง/จุดสัมผัส (Touch points)	การคำนวณจุดเติมสินค้าที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มผลิตภาพ	-
Bartholdi & Hackman (2019)	ระบุกิจกรรมการหยิบสินค้า (Picking) เป็นต้นทุนหลัก (55%)	-	-
Heizer et al. (2020)	-	ใช้ S.D. คำนวณ Safety Stock และ ROP	ใช้ Probabilistic Model รองรับความผันผวนของอุปสงค์

ประเด็นการวิเคราะห์ (Themes)	การจัดวางสินค้าและลดความสูญเปล่า (Physical Efficiency)	การจัดการพารามิเตอร์คงคลัง (Inventory Parameters)	การตอบสนองต่อความไม่แน่นอน (Demand Uncertainty)
Rushton et al. (2022)	-	การทบทวนจุดสั่งซื้อแบบพลวัต (Demand-Driven ROP)	ใช้ค่า CV วัดความผันผวนและปรับพารามิเตอร์
วลัยพรรณ อนันต์ธเนศ (2561)	-	พัฒนาระบบจัดการสินค้าคงคลังเพื่อลดปัญหาสินค้าขาดมือ	จัดการกับความต้องการสินค้าที่ไม่คงที่ เพื่อรักษาระดับการให้บริการ (Service Level)
เฌอร์รฎา คุ้มถนอม และธัญภัส เมืองปัน (2564)	-	ใช้เทคนิค ABC และการพยากรณ์ความต้องการควบคุมระดับสินค้าคงเหลือ	-
คัคณางค์ โคตรโยธา และคณะ (2566)	ปรับปรุงกระบวนการจัดเก็บเป็นหมวดหมู่, ใช้ Visual Control ลดเวลา/ความผิดพลาด	-	-

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าความท้าทายหลักของการบริหารคลังสินค้าคือการรักษาสมดุลสต็อกภายใต้ความไม่แน่นอนของอุปสงค์ (Demand Uncertainty) แต่งานวิจัยส่วนใหญ่มักแก้ปัญหาแบบแยกส่วน (Siloed Approach) เช่น การเน้นบริหารจัดการพื้นที่และ ABC Analysis ภายใต้สมมติฐานที่อุปสงค์ค่อนข้างคงที่ (เฌอร์รฎา และคณะ, 2564; Muller, 2019; คัคณางค์ และคณะ, 2566; Richards, 2021) ซึ่งในความเป็นจริง เมื่อความผันผวนของอุปสงค์สูงขึ้น (วัดจากค่า CV) การใช้ค่าเฉลี่ยแบบเดิมจะล้มเหลวและนำไปสู่ปัญหาสินค้าขาดมือ (Rushton et al., 2022; วลัยพรรณ, 2561)

ปัญหาดังกล่าวกระทบโดยตรงต่อกิจกรรมการหยิบสินค้า (Order Picking) ที่กินต้นทุนสูงถึงร้อยละ 55 (Bartholdi & Hackman, 2019) โดยความสูญเปล่าที่ร้ายแรงที่สุดคือ "สินค้าขาดมือ ณ ตำแหน่งหยิบ" ซึ่งเกิดจากการกำหนดจุดสั่งซื้อ (ROP) ที่ไม่สะท้อนความเป็นจริง แม้จะมีทฤษฎีแบบจำลองความน่าจะเป็น (Heizer et al., 2020) เข้ามาช่วยคำนวณ แต่ในทางปฏิบัติกลับยังขาดการนำสมการเหล่านี้มาเชื่อมโยงเพื่อแก้ปัญหาผลิตภาพหน้างานจริง

งานวิจัยชิ้นนี้ จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่าง (Research Gap) ด้วยการเปลี่ยนจากการศึกษาแบบแยกส่วนมาเป็นการบูรณาการ 3 องค์ประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ 1) การคัดกรองสินค้ากลุ่ม A ตามหลัก ABC Analysis 2) การสร้าง "จุดสั่งซื้อที่ขับเคลื่อนด้วยอุปสงค์ (Demand-Driven ROP)" ด้วยโมเดลความน่าจะเป็น และ 3) การเชื่อมโยงข้อมูลระบบ WMS เพื่อลดเวลาสูญเปล่าจากการ

รอคอยหน้างาน เพื่อพิสูจน์ว่าการปรับจุดสั่งซื้อให้เป็นพลวัต ไม่เพียงช่วยแก้ปัญหาสินค้าขาดมือทางทฤษฎี แต่ยังสามารถยกระดับผลิตภาพการหยิบสินค้า (Picking Productivity) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลยอดขายย้อนหลังของสินค้าทั้งหมดในคลัง โดยใช้เทคนิค ABC Analysis เพื่อจัดกลุ่มความสำคัญของสินค้าตามหลักการพาเรโต (Bartholdi & Hackman, 2019) จากนั้นคัดเลือกเฉพาะสินค้ากลุ่ม A ที่มีความต้องการผันผวนสูง โดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันที่มากกว่า 0.2 (CV > 0.2) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 56 รายการ (SKUs) มาทำการศึกษา

2. เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ข้อมูลทุติยภูมิจากระบบ WMS ได้แก่ ยอดเบิกจ่ายสินค้ารายวัน ระยะเวลานำส่ง (Lead Time) ในการเติมสินค้า และข้อมูลผลิตภาพการหยิบสินค้ารายบุคคล (Productivity)

3. การดำเนินการและการควบคุมตัวแปร

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาคำนวณหาจุดสั่งซื้อใหม่แบบยืดหยุ่น โดยใช้สมการ

$$\mathrm{ROP} = (d \times L) + SS \qquad \text{สมการ (1)}$$

$$\mathrm{SS} = \mathrm{Z}(\sigma_d)\sqrt{\mathrm{L}}$$

เมื่อ SS = สต๊อกเพื่อความปลอดภัย (Safety Stock)

Z = ค่าคงที่ของค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการแจกแจงปกติ

L = เวลานำ หรือ เวลารอคอย (Lead Time)

σ_d = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอัตราความต้องการสินค้า

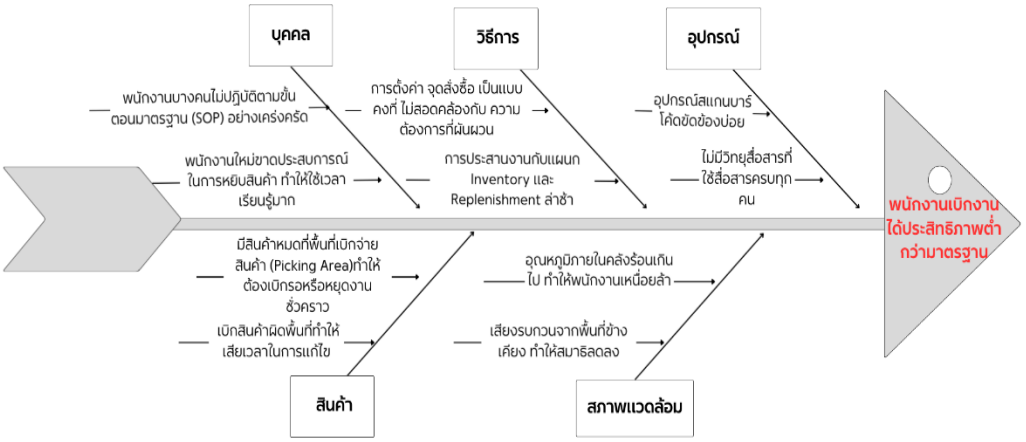
ซึ่งกำหนดระดับสินค้าคงคลังเพื่อความปลอดภัยที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ค่า Z = 1.65) ซึ่งเป็นค่ามาตรฐานที่รักษาสมดุลระหว่างการป้องกันสินค้าขาดมือกับการลดต้นทุนจัดเก็บ (เฌอร์รฎา คุ้มถนอม, 2564; Heizer et al., 2020) จากนั้นนำค่า ROP ใหม่ไปตั้งค่าในระบบ WMS และทดลองปฏิบัติงานจริงเป็นเวลา 3 เดือน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยได้ควบคุมปัจจัยแทรกซ้อน (Confounding Variables) โดยให้พนักงานกลุ่มเดิม ปฏิบัติงานในกะเวลาเดิม เพื่อลดผลกระทบเชิงจิตวิทยา (Hawthorne Effect) ที่อาจทำให้ผลิตภาพแกว่งตัว

ผลการวิจัย

จากการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการกำหนดจุดสั่งซื้อสินค้าใหม่ มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

ผลกระทบของจุดสั่งซื้อแบบคงที่: ระบบเดิมที่ตั้งจุดสั่งซื้อไว้ 3 ชิ้นเท่ากันทุกรายการ ทำให้เกิดปัญหาสินค้าขาดแคลนที่ช่องจัดเก็บ (Picking Slot) พนักงานต้องสูญเสียเวลาในการรอคอยสินค้ามาเติมเต็ม ส่งผลให้ผลิตภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเพียง 85 ต่อคนต่อชั่วโมง ดังผลการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาสินค้าขาดมือ ณ จุดหยิบสินค้า

2. การหาจุดสั่งซื้อที่เหมาะสม

เมื่อประยุกต์ใช้แบบจำลองความน่าจะเป็นเพื่อคำนวณค่า ROP ใหม่สำหรับสินค้าทั้ง 56 รายการ พบว่าค่าจุดสั่งซื้อที่เหมาะสมของแต่ละรายการมีความแตกต่างกันไปตามพฤติกรรมอุปสงค์ ซึ่งสามารถรองรับความผันผวนได้อย่างแม่นยำ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบจุดสั่งซื้อแบบคงที่ (ระบบเดิม) กับจุดสั่งซื้อที่เหมาะสม (ระบบใหม่) ของสินค้ากลุ่ม A

ลำดับ	รายการสินค้า (SKUs)	ความต้องการสินค้าเฉลี่ยต่อวัน ($\bar{d}$) (กล่อง)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ_d) (กล่อง)	ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (CV)	จุดสั่งซื้อเดิม (กล่อง)	จุดสั่งซื้อใหม่ (กล่อง)
1	164935865	2928	1051	2.79	3	82
2	150144333	2357	1040	2.27	3	80
3	164935888	2511	979	2.57	3	76
4	166656817	1374	972	1.41	3	74
5	150138233	1401	891	1.57	3	68
6	165901368	1837	870	2.11	3	67
7	150223816	1681	725	2.32	3	56
8	166657442	1268	724	1.75	3	55
9	169377780	1074	662	1.62	3	50
10	163590311	702	480	1.46	3	36
11	166739616	930	421	2.21	3	33
12	150157814	777	406	1.92	3	31
13	171265423	803	358	2.24	3	28
14	167740589	735	342	2.15	3	26
15	166652165	650	334	1.95	3	26
16	166657488	767	330	2.33	3	26
17	166656869	376	302	1.25	3	23
18	166696274	687	285	2.41	3	22
19	150035297	532	286	1.86	3	22
20	166693980	609	272	2.24	3	21
21	166711015	576	256	2.25	3	20
22	166578345	322	199	1.61	3	15
23	170942778	303	164	1.84	3	13
24	166612835	169	147	1.15	3	11
25	170622282	193	131	1.48	3	10
26	168634570	158	123	1.29	3	9
27	169348550	163	120	1.36	3	9
28	168177471	204	119	1.72	3	9
29	169269234	221	114	1.93	3	9
30	150138172	139	103	1.34	3	8
31	166701989	192	86	2.23	3	7
32	166655507	103	85	1.21	3	6
33	150031633	189	82	2.30	3	6
34	164522357	180	81	2.22	3	6
35	164518870	106	82	1.29	3	6
36	164522403	111	81	1.37	3	6
37	167999070	181	76	2.37	3	6

ลำดับ	รายการสินค้า (SKUs)	ความต้องการสินค้าเฉลี่ยต่อวัน ($\bar{d}$) (กล่อง)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ_d) (กล่อง)	ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (CV)	จุดสั่งซื้อเดิม (กล่อง)	จุดสั่งซื้อใหม่ (กล่อง)
38	169986024	190	76	2.49	3	6
39	163313537	49	72	0.68	3	5
40	164512951	136	65	2.08	3	5
41	170556106	124	64	1.92	3	5
42	169135076	130	64	2.02	3	5
43	166612841	90	64	1.41	3	5
44	170591225	116	62	1.88	3	5
45	170622132	141	60	2.34	3	5
46	162970451	115	59	1.95	3	5
47	171318001	122	59	2.08	3	5
48	168318403	99	57	1.73	3	4
49	160223927	58	56	1.04	3	4
50	170622155	133	51	2.62	3	4
51	169599027	90	50	1.83	3	4
52	150138165	67	50	1.35	3	4
53	166739567	89	49	1.82	3	4
54	166655945	57	47	1.19	3	4
55	164512968	99	46	2.15	3	4
56	166733248	76	46	1.65	3	4

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อใช้แบบจำลองความน่าจะเป็นมาคำนวณร่วมกับค่าความผันผวนของอุปสงค์ (CV > 0.2) จุดสั่งซื้อใหม่ที่เหมาะสมจะมีค่าตั้งแต่ 4 ถึง 82 กล่อง ซึ่งแตกต่างอย่างมากจากระบบเดิมที่กำหนดไว้เพียง 3 กล่อง ทำให้ระบบใหม่สามารถแจ้งเตือนการเติมสินค้าได้ทันเวลาก่อนที่สินค้าจะขาดมือ

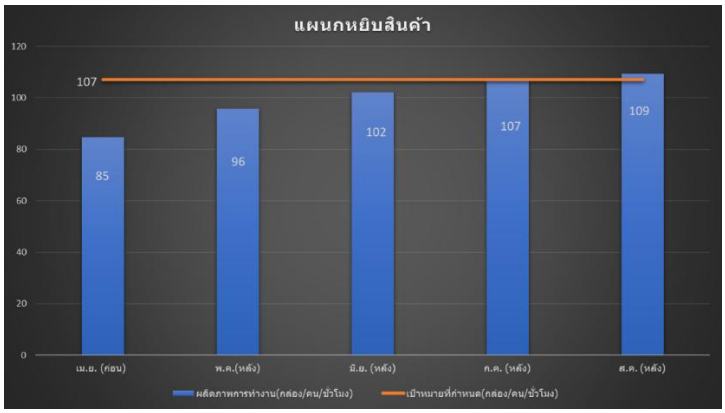
3. เปรียบเทียบผลิตภาพก่อนและหลัง ปัญหาสินค้าขาดมือถูกขจัดไปอย่างสิ้นเชิง กระบวนการหยิบสินค้ามีความต่อเนื่อง เมื่อทดสอบทางสถิติ (Paired t-test) พบว่าผลิตภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบทางสถิติเปรียบเทียบผลิตภาพการหยิบสินค้าก่อนและหลังการปรับปรุง (Paired Samples t-test)

ผลิตภาพการหยิบสินค้า (กล่องต่อคนต่อชั่วโมง)	จำนวนข้อมูล (N)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ_d)	ค่าสถิติ (t-value)	ระดับนัยสำคัญ (p-value)
ก่อนการปรับปรุง (ระบบเดิม)	90	85	5.12	-28.45*	0.000
หลังการปรับปรุง (ระบบใหม่)	90	109	4.05	0.000	
เกณฑ์มาตรฐานของบริษัท	-	107	-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบผลิตภาพการหยิบสินค้า พบว่าก่อนการปรับปรุง ผลิตภาพเฉลี่ยอยู่ที่ 85 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน แต่ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนมาใช้จุดสั่งซื้อที่สอดรับกับความผันผวน ผลิตภาพเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 109 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง เมื่อทำการทดสอบด้วยสถิติ Paired t-test พบว่าผลิตภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value < 0.05) และสามารถทำผลงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้อย่างชัดเจน (เพิ่มขึ้นร้อยละ 28.24) ดังแสดงความเปรียบเทียบในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กราฟผลิตภาพการหยิบสินค้าเฉลี่ยก่อนและหลังการปรับปรุงเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

จากกราฟแสดงให้เห็นว่าก่อนการปรับปรุงกระบวนการ พบว่าพนักงานประสบปัญหาการรอคอยสินค้าเนื่องจากสินค้าในช่องหยิบไม่เพียงพอ ส่งผลให้ผลิตภาพการหยิบสินค้าเฉลี่ยอยู่ที่ 85 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ภายหลังการปรับปรุงโดยใช้การคำนวณจุดสั่งซื้อตามความผันผวนของอุปสงค์ ซึ่งพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) และระดับการให้บริการ (Service Level) ที่ร้อยละ 95 พบว่าปัญหาสินค้าขาดแคลนในจุดหยิบสินค้าลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้กระบวนการหยิบสินค้ามีความต่อเนื่องและลื่นไหลมากขึ้น โดยผลิตภาพการหยิบสินค้าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 109 กล่องต่อคนต่อชั่วโมงเมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน พบว่าผลิตภาพการหยิบสินค้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 28.24 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมาย (KPI) ขององค์กรที่กำหนดไว้ที่ 107 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง แสดงให้เห็นว่าการปรับระดับสินค้าคงคลังเพื่อความปลอดภัย (Safety Stock) ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมความผันผวนของข้อมูลจริง สามารถลดความสูญเปล่าจากการรอคอยและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคลังสินค้าได้อย่างเป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องการเพิ่มผลิตภาพการหยิบสินค้าโดยการปรับปรุงจุดสั่งซื้อภายใต้ความไม่แน่นอนของอุปสงค์ สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การกำหนดจุดสั่งซื้อสินค้าแบบคงที่ (Fixed ROP) ในระบบ WMS ส่งผลกระทบเชิงลบโดยตรงต่อผลิตภาพการหยิบสินค้า ทำให้เกิดปัญหาพนักงานต้องสูญเสียเวลารอคอยการเติมสินค้า ณ จุดหยิบ ทั้งนี้เป็นเพราะ การใช้จุดสั่งซื้อตายตัวที่ 3 ชิ้นเท่ากันทุกรายการ ไม่สามารถรองรับสภาวะที่ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ และไม่สะท้อนถึงความผันผวนของยอดขายจริง ระบบจึงไม่สามารถแจ้งเตือนการเติมสินค้าได้ทันเวลาก่อนที่สินค้าจะหมด ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Chopra & Meindl (2016) ที่ระบุว่าในสภาวะความไม่แน่นอนของอุปสงค์ (Demand Uncertainty) การใช้ค่าเฉลี่ยหรือค่าคงที่แบบเดิมจะล้มเหลว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพรรณ อนันต์ธเนศ (2561) ที่พบว่าความต้องการสินค้าที่ไม่คงที่นำไปสู่ปัญหาสินค้าขาดมือและกระทบต่อระดับการให้บริการ นอกจากนี้ ประเด็นเรื่องความสูญเปล่าจากการรอคอยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คัคณางค์ โคตรโยธา และคณะ (2566) รวมถึงแนวคิดของ Richards (2021) ที่ชี้ให้เห็นพ้องต้องกันว่าความสูญเปล่า (Waste) ในกระบวนการทำงานเป็นอุปสรรคและคอขวดสำคัญที่ฉุดรั้งผลิตภาพโดยรวมของคลังสินค้า

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า จุดสั่งซื้อที่เหมาะสมภายใต้สภาวะความไม่แน่นอนของอุปสงค์สำหรับสินค้ากลุ่ม A มีค่าที่ยืดหยุ่นและแตกต่างกันไปในแต่ละรายการสินค้า

อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถแก้ปัญหาสินค้าขาดมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้วิจัยได้เปลี่ยนแนวทางการคำนวณจากการใช้ค่าคงที่ มาเป็นการประยุกต์ใช้แบบจำลองความน่าจะเป็น (Probabilistic Model) ร่วมกับการกำหนดระดับสินค้าคงคลังเพื่อความปลอดภัย (Safety Stock) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยนำค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผัน (CV > 0.2) เข้ามาเป็นตัวแปรหลัก ทำให้จุดสั่งซื้อใหม่สะท้อนพฤติกรรมความต้องการที่แท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Heizer et al. (2020) ที่เสนอแนะให้ใช้แบบจำลองความน่าจะเป็นเพื่อคำนวณ Safety Stock และจุดสั่งซื้อเพื่อรองรับความผันผวน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rushton et al. (2022) ที่เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการใช้จุดสั่งซื้อแบบพลวัต (Demand-Driven ROP) รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฌอร์รฎา คุ้มถนอม และธัญภัส เมืองปัน (2564) ในแง่ของการนำเทคนิค ABC Analysis มาใช้คัดกรองและควบคุมระดับสินค้าคงเหลือที่สำคัญให้เหมาะสมเพื่อป้องกันปัญหาของขาดมือ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ภายหลังการปรับปรุงนโยบายการกำหนดจุดสั่งซื้อ ผลิตภาพการหยิบสินค้าของพนักงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถทำผลงานได้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่บริษัทกำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะ เมื่อระบบถูกปรับจูนให้ขับเคลื่อนด้วยอุปสงค์จริง (Demand-Driven) ระบบ WMS จะสามารถแจ้งเตือนการเติมสินค้าล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ ปัญหาสินค้าขาดแคลนในพื้นที่หยิบ (Picking Slot) จึงถูกขจัดไป ส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานเบิกจ่ายและหยิบสินค้าได้อย่างต่อเนื่อง ไร้รอยต่อ สอดคล้องกับแนวคิดการตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ของ Chopra & Meindl (2016) ที่การตั้งค่าระบบด้วยสถิติช่วยขจัดความสูญเปล่าได้อย่างเด็ดขาด นอกจากนี้การยกระดับผลิตภาพดังกล่าวยังสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Bartholdi & Hackman (2019) ที่ว่ากิจกรรมการหยิบสินค้าเป็นต้นทุนหลักของคลังสินค้า การแก้ปัญหาที่จุดนี้จึงส่งผลดีต่อภาพรวม อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ยังชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิมตรงที่ การเพิ่มระดับ Safety Stock ตามหลักการนี้ ย่อมส่งผลให้ปริมาณสินค้าคงคลังเฉลี่ยในระบบสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อควรระวังของ Bartholdi & Hackman (2019) ในด้านพื้นที่จัดเก็บ (Space Utilization) ที่องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการสมดุลระหว่างความรวดเร็วในการปฏิบัติงานกับต้นทุนพื้นที่จัดเก็บที่เพิ่มขึ้นต่อไป

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1) ผลกระทบของการใช้จุดสั่งซื้อแบบคงที่ การใช้จุดสั่งซื้อแบบคงที่ (Fixed ROP) ที่ 3 กล่องสำหรับทุกรายการสินค้า ไม่สามารถรองรับความผันผวนของอุปสงค์ได้ ส่งผลให้เกิดปัญหาสินค้าขาดแคลน ณ พื้นที่หยิบ (Stock-out) พนักงานต้องสูญเสียเวลาในการรอคอยสินค้าเติมเต็ม ทำให้ผลิตภาพการหยิบสินค้าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเพียง 84.76 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง

2) การกำหนดจุดสั่งซื้อที่เหมาะสมภายใต้ความไม่แน่นอน ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองความน่าจะเป็นมาคำนวณจุดสั่งซื้อใหม่ (Demand-Driven ROP) ร่วมกับการกำหนดระดับสินค้าคงคลังเพื่อความปลอดภัยที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับสินค้ากลุ่ม A จำนวน 56 รายการ พบว่าจุดสั่งซื้อใหม่มีค่าแตกต่างกันไปตามพฤติกรรมอุปสงค์ (ตั้งแต่ 20 ถึง 56 กล่อง) ซึ่งสะท้อนความต้องการที่แท้จริงได้แม่นยำกว่าการใช้ค่าคงที่

3) ผลการเปรียบเทียบผลิตภาพการหยิบสินค้า ภายหลังการนำค่าจุดสั่งซื้อใหม่ไปปรับใช้ในระบบ WMS เป็นเวลา 3 เดือน พบว่าปัญหาสินค้าขาดมือลดลงอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง ส่งผลให้ผลิตภาพการหยิบสินค้าเพิ่มขึ้นเป็น 109.24 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง คิดเป็นการเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 28.87 และสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรที่ตั้งไว้ 107 กล่องต่อคนต่อชั่วโมง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านนโยบาย ผู้บริหารควรพิจารณากำหนดนโยบายการจำแนกประเภทสินค้าโดยใช้หลักการ ABC Analysis ร่วมกับค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรปรวน (CV) เพื่อเลือกใช้วิธีการจัดการที่เหมาะสมกับสินค้าแต่ละกลุ่มอย่างเฉพาะเจาะจง รวมถึงควรกำหนดรอบเวลาการทบทวนค่า ROP ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ สำหรับด้านการปฏิบัติการ ควรให้ความสำคัญกับความถูกต้องของข้อมูล (Data Accuracy) โดยเฉพาะข้อมูลความต้องการสินค้าและระยะเวลารอคอยสินค้าหรือระยะเวลานำ (Lead Time) เนื่องจากเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อความแม่นยำในการคำนวณจุดสั่งซื้อและการป้องกันสินค้าขาดแคลนในตำแหน่งหยิบ ส่วนด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเพื่อให้เข้าใจกลไกของระบบการเติมสินค้าแบบใหม่ ซึ่งจะช่วยสร้างการยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาระดับสินค้าคงคลังตามมาตรฐานที่กำหนด และในด้านเทคโนโลยี ควรบูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อตรวจสอบระดับสินค้าคงคลังแบบเรียลไทม์ และติดตั้งระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อสินค้าลดลงถึงจุดสั่งซื้อ เพื่อลดความผิดพลาดจากกระบวนการตรวจสอบด้วยมือ (Manual) **สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** ควรมีการศึกษาต่อยอดในด้านการจัดวางตำแหน่งสินค้า

(Slotting Optimization) โดยนำผลการวิเคราะห์สินค้ากลุ่ม A จากงานวิจัยนี้ไปพิจารณาจัดวางในตำแหน่งที่ใกล้พื้นที่เบิกจ่ายที่สุดเพื่อลดระยะทางการเคลื่อนที่ นอกจากนี้ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านต้นทุนการถือครองสินค้า (Carrying Cost) ที่อาจเปลี่ยนแปลงจากการปรับเพิ่มระดับสินค้าคงคลังสำรอง เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและต้นทุนรวมขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

คัคณางค์ โคตรโยธา และคณะ. (2566). การลดความผิดพลาดและลดระยะเวลาในการหยิบสินค้า กรณีศึกษา บริษัท EUROSIA FOODS TRADING & AGENCIES CO., LTD. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,* 3(2), 14-31.

เฌอร์รฎา คุ้มถนอม และธัญภัส เมืองปัน. (2564). ปริมาณการสั่งซื้อวัตถุดิบหลักที่เหมาะสม กรณีศึกษา บริษัทผลิตเหล็กแท่งและเหล็กเส้นก่อสร้าง. ใน *งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยบูรพา.

วลัยพรรณ อนันต์ธเนศ. (2561). การพัฒนาระบบจัดการสินค้าคงคลัง กรณีศึกษา ร้านขายอุปกรณ์เสริมสวย. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bartholdi, J. J. & Hackman, S. T. (2019). *Warehouse & distribution science: Release 0.98.* The Supply Chain and Logistics Institute.

Chopra, S. & Meindl, P. (2016). *Supply Chain Management: Strategy, Planning, and Operation.* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Heizer, J. et al. (2020). *Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management.* (13th ed.). Harlow: Pearson Education.

Muller, M. (2019). *Essentials of Inventory Management.* (3rd ed.). New York: HarperCollins Leadership.

Richards, G. (2021). *Warehouse Management: A Complete Guide to Improving Efficiency and Minimizing Costs in the Modern Warehouse.* (4th ed.). London: Kogan Page.

Rushton, A. et al. (2022). *The Handbook of Logistics and Distribution Management*. (7th ed.). London: Kogan Page.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF LOEI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

เบญจมาศ ช่างเรือง[1] และ จักรกฤษณ์ โพดาพล[2]

Benchamas Changrueang [1] and Chakgrit Podapol[2]

[1-2]มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[1-2]Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Eoh9584@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 25 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 27 เมษายน 2569

Received 17 April 2026; Revised 25 April 2026; Accepted 27 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาสถานศึกษา (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.945 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Citation:

* เบญจมาศ ช่างเรือง และ จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2569). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1554-1571.

Benchamas Changrueang and Chakgrit Podapol. Creative Leadership Of School Administrators Under The Office Of Loei Primary Educational Service Area 2.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1554-1571;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่ง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ขณะที่ครูและผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน โดยเน้นการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงอนาคตอย่างเป็นระบบ ที่สอดคล้องกับบริบทและนโยบายทางการศึกษา และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังมุ่งพัฒนาความสามารถในการปรับตัว การเลือกใช้แนวทางการบริหารที่เหมาะสมตามสถานการณ์ และการตัดสินใจบนพื้นฐานของวิจารณญาณเชิงวิชาชีพ อีกทั้งยังเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และการต่อยอดแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ , ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ , ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to: (1) examine the level of creative leadership of school administrators; (2) compare creative leadership as classified by position, educational level, and work experience; and (3) explore guidelines for developing creative leadership of school administrators. This study employed a mixed-methods research design. The sample consisted of 297 school administrators and teachers under the Loei Primary Educational Service Area Office 2, obtained using Krejcie and Morgan's table. The research

instrument was a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability of 0.945. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. For the qualitative phase, five key informants were selected through purposive sampling. A semi-structured interview was used, and data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that:

1. The overall and individual aspects of creative leadership of school administrators were at a high level.

2 . The comparison of creative leadership levels among school administrators revealed that teachers and administrators with different positions showed statistically significant differences at the .05 level. In contrast, teachers and administrators with different educational levels and work experience demonstrated statistically significant differences at the .01 level.

3. The guidelines for developing creative leadership among school administrators aim to promote participation, creative communication, and trust in collaborative work, emphasizing the systematic formulation of a future-oriented vision that is aligned with the educational context and policies and can be translated into concrete practice; furthermore, they focus on developing adaptability, selecting appropriate administrative approaches according to different situations, and making decisions based on professional judgment, while also promoting creativity by providing opportunities for new ideas to emerge and extending these ideas toward the development of educational innovations.

Keywords: Leadership, Creative Leadership, School Administrators

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ได้ส่งผลให้ระบบการศึกษาทั่วโลกต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงมี

บทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนและประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมและการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในวงการบริหารการศึกษา โดยมุ่งเน้นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม (Amabile, 1996; Runco, 2014) นอกจากนี้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และประสานความร่วมมือของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร (Mumford et al., 2002) งานวิจัยในบริบทการศึกษาไทยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา การสร้างนวัตกรรมทางการสอน และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (จินตนา ดีดวงพันธ์, 2565; อิบตีซาม เจะหะ, 2564; กชกร จันทร์แดง, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีสถานศึกษาที่มีความหลากหลายทั้งด้านขนาดและบริบท ซึ่งยังคงเผชิญกับปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศในบางกลุ่มสาระสำคัญ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2, 2568) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จึงมีความสำคัญ เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ เปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางการพัฒนาที่

เหมาะสม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ตอนที่ 1 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิจัยในตอนที่ 1 นี้ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 และ(2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) มีวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 1,314 คน จากโรงเรียน 152 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 , 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 297 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : pp. 607-608) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2568 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p.607) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามจำนวนผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในแต่ละอำเภอ และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีข้อคำถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (เช่น SPSS) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามเกณฑ์ของเบส (Best อ้างถึงในอิบตีฮาม เจะหะ 2564 , หน้า 72) ซึ่งแปลผล ตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มเป้าหมายที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples)

4. เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Post Hoc Test) โดยใช้วิธีการของ Least Significance Difference Test (LSD) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ตอนที่ 2 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยในตอนที่ 2 นี้ เป็นการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) มีวิธีดำเนินการดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำหัวข้อที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามในตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยการกำหนดกรอบการสัมภาษณ์จากลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปน้อย มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. อ่านข้อมูลทั้งหมดอย่างละเอียดเพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของเนื้อหา

2. จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแต่ละด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

3. วิเคราะห์หาแนวโน้ม ความเหมือน และความแตกต่างของความคิดเห็นในแต่ละประเด็น

4. นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบ ความเรียงเชิงพรรณนา (Descriptive Narrative) เพื่อสะท้อนแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างชัดเจนและครอบคลุม

ผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ตามลำดับ โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถบูรณาการเป็นโมเดล TVFI ได้อย่างเป็นระบบ

การทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นการประสานความร่วมมือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ขณะที่วิสัยทัศน์ทำหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร โดยต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับพันธกิจ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินงานร่วมกัน

ความยืดหยุ่นสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง และการเปิดรับแนวคิดใหม่ ส่วนจินตนาการเน้นการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาแนวทางใหม่ในการบริหารจัดการ

โดยสรุป องค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดทิศทาง ความยืดหยุ่นช่วยให้เกิดการปรับตัว จินตนาการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และการทำงานเป็นทีมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ การบูรณาการองค์ประกอบดังกล่าวอย่างสมดุลจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดมาหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้

1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันในองค์กรเป็นสำคัญ ควบคู่กับการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะเดียวกัน การที่บางด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย อาจสะท้อนถึงความแตกต่างของระดับการพัฒนาในทักษะด้านการปรับตัวและการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทของการจัดการศึกษาในปัจจุบัน โดยภาพรวมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถบูรณาการทักษะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการศึกษา

ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี อินทาปัจ (2563) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ กชพร จันทร์แดง (2566) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย บุญประเสริฐ (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและนวัตกรรมได้ รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll และ Temperley (2009) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยจินตนาการและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2011) ที่เน้นว่าผู้นำทางการศึกษาควรส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ ตามลำดับ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการส่งเสริมความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสามัคคี ซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี อินทาปัจ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในระดับมาก ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (2017) ที่ระบุว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถสร้างความร่วมมือและพลังของทีมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทร์แดง (2566) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจร่วมกันในระดับมาก ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับแนวคิดของ

Senge (2006) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ และยอมรับความหลากหลายทางความคิด ซึ่งช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Stoll และ Temperley (2009) ที่ระบุว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่นและเปิดรับแนวคิดใหม่เพื่อส่งเสริมนวัตกรรม และสอดคล้องกับ Fullan (2014) ที่กล่าวว่าผู้นำทางการศึกษาต้องสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้านำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ แม้จะมีข้อจำกัดด้านระเบียบหรือบริบทของสถานศึกษา แต่ยังสามารถพัฒนาแนวทางใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2011) ที่เน้นว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับ Amabile (1998) ที่กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการสนับสนุนของผู้นำและสภาพแวดล้อมในองค์กร

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ขณะที่ครูผู้สอนมีบทบาทในการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด จึงทำให้การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมี

ความแตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีมุมมองในเชิงการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ขณะที่ครูผู้สอนรับรู้ผ่านพฤติกรรมการบริหาร การสนับสนุน และการมีปฏิสัมพันธ์ในบริบทของการทำงานจริง เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างสองกลุ่ม การมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่มอาจทำให้เกิดระดับความเข้าใจและความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทร์แดง (2566) และ สนธยา สมลิคุณ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564) และ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่และบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษา

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้ ความสามารถ และกระบวนการคิดของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ทางวิชาการ การพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่ลึกซึ้งกว่า ส่งผลให้มีมุมมองและความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงอาจให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ การเปิดรับแนวคิดใหม่ ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และการส่งเสริมจินตนาการในการทำงานมากขึ้น ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอาจให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางที่กำหนด จึงส่งผลให้การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างด้านพื้นฐานทางการศึกษาอาจส่งผลต่อระดับความเข้าใจในแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และการนำแนวคิดเชิงสร้างสรรค์

ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความคิดเห็นโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทร์แดง (2566) และ สนธยา สมลิคุณ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) และ พักตร์นภา หาญประชุม (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยหล่อหลอมความรู้ ความสามารถ และมุมมองในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากย่อมมีโอกาสเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย และมีความเข้าใจในบริบทของการบริหารสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ส่งผลให้สามารถประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน ในขณะเดียวกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยอาจยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัวต่อระบบการทำงาน จึงมีมุมมองหรือความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารที่แตกต่างออกไป ส่งผลให้ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความแตกต่างกัน การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์แตกต่างกันภายในสถานศึกษาอาจส่งผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้เกิดความแตกต่างในมุมมองต่อการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้ความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชพร จันทร์แดง (2566) และ เกียรติศักดิ์ ปราบสาร (2567) ที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรกฤษณ์ โพดาพล (2564) และ สุทธิพันธุ์ สุภานันท์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรทางการศึกษา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความยืดหยุ่น จินตนาการ และการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเสริมสร้างการบริหารจัดการและการประสานความร่วมมือของบุคลากรให้ทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายเดียวกัน กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งเสริมการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความไว้วางใจในองค์กร 2) วิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมของสถานศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ 3) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหาร เปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลาย พร้อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และ 4) จินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการกล้าคิด กล้าทำ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และผสมผสานองค์ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืนส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย **1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย** 1) การทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเสริมสร้างการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 2) วิสัยทัศน์ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการ

กำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างชัดเจน เชื่อมโยงกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และค่านิยมของสถานศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3) ความยืดหยุ่น จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการบริหารอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) จินตนาการ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา พร้อมทั้งผสมผสานองค์ความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน **2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย** 1) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบและพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ* พ.ศ. 2542 *และที่แก้ไขเพิ่มเติม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

กชพร จันทร์แดง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. ใน *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เกียรติศักดิ์ ปราบสาร. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู*. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

จักรกฤษณ์ โพดาพล. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: ผู้นำในยุค Disruptive. วารสารวิจัยศรีล้านช้าง,* 1(3), 33–44.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สนธยา สมลิคุณ. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. ใน *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุทธิพันธุ์ สุภานันท์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3*. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.

พัชรี อินทาปัจ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พักตร์นภา หาญประชุม. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. ใน *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.* มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา. (2560). *รายงานสถานภาพการศึกษาของประเทศไทย พ.ศ. 2560*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. (2568). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568*. เลย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2562). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อิบตีซาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. ใน *การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview Press.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge* (6th ed.). Wiley.

Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750.

Robinson, K. (2011). *Out of our minds: Learning to be creative* (2nd ed.). Capstone.

Runco, M. A. (2014). *Creativity: Theories and themes: Research, development, and practice* (2nd ed.). Academic Press.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 65–78.

การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา*

DEVELOPMENT OF STUDENT CARE SYSTEM THROUGH THE PARTICIPATION OF HOMEROOM TEACHERS AND PARENTS AT BAN BANGKAN SCHOOL UNDER THE PHANG NGA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ภัทรนันท์ ทิพย์รักษ์[1] และ สมเกียรติ สัจจารักษ์[2]

Pattaranan Thipruk[1] and Somkiat Sadjarak[2]

[1-2]การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

[1-2]Master of Education (Educational Administration), Phuket Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: pattaranann.thipruk@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 2 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 4 เมษายน 2569

Received 21 March 2026; Revised 2 April 2026; Accepted 4 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) พัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้การมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครอง และ 3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบที่พัฒนาขึ้นในโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา เป็นการวิจัยเชิงแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยประชากรและกลุ่ม

Citation:

* ภัทรนันท์ ทิพย์รักษ์ และ สมเกียรติ สัจจารักษ์. (2569). การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1572-1584.

Pattaranan Thipruk and Somkiat Sadjarak. Development Of Student Care System Through The Participation Of Homeroom Teachers And Parents At Ban Bangkan School Under The Phang Nga Primary Educational Service Area Office. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1572-1584;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 49 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสำรวจความคิดเห็นและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการส่งต่อนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 อยู่ในระดับมาก และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61 2) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้นโดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 11 ข้อ การคัดกรองนักเรียน 11 ข้อ การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน 11 ข้อ การป้องกันและแก้ไขปัญหา 11 ข้อ และการส่งต่อนักเรียน 11 ข้อ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครอง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านบางกันได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน และ 3) ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงามีผลการประเมินด้านความเหมาะสม และด้านความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับร้อยละ 100.00 ซึ่งมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทั้งสองด้าน

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วม, ครูประจำชั้น, ผู้ปกครอง

Abstract

This study aimed to 1) examine the current conditions of the implementation of the student care and support system 2) develop operational guidelines for the student care and support system through the participation of homeroom teachers and parents and 3) evaluate the appropriateness and feasibility of the developed system at Ban Bangkan School under the Phang Nga Primary Educational Service Area Office. A mixed-methods research design was employed. The population and sample consisted of 49 participants, including school administrators, teachers, and educational

personnel, as well as 7 experts. The research instruments included questionnaires, interview forms, and a system evaluation form. Data collection was conducted through opinion surveys and in-depth interviews. Quantitative data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, while qualitative data were analyzed through content analysis. The results revealed that 1) the overall implementation of the student care and support system was at a high level, with the highest mean score found in the student referral component (M = 4.10, SD = 0.61) and 2) the developed student care and support system, designed based on the Deming quality cycle (PDCA), comprised five components: knowing students individually, student screening, student promotion and development, prevention and problem resolution, and student referral, with each component consisting of 11 operational indicators emphasizing the active participation of homeroom teachers and parents. The developed system can be practically applied as a sustainable framework for improving the student care and support system at Ban Bangkan School, and 3) the expert evaluation indicated that the developed system achieved full agreement regarding appropriateness and feasibility (M = 1.00, 100%), demonstrating the highest level of suitability for implementation.

Keywords: Student Care System, Participation, Homeroom Teachers

บทนำ

การจัดการศึกษาไทยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพรอบด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ตามศักยภาพและประเมินพัฒนาการอย่างรอบด้าน แนวคิดดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นของการจัดระบบสนับสนุนผู้เรียนอย่างเป็นองค์รวม โดยเฉพาะระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและคุ้มครองผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่มีโครงสร้างชัดเจน ครอบคลุมการรู้จัก

นักเรียนรายบุคคล การคัดกรอง การส่งเสริม ป้องกัน ช่วยเหลือ และส่งต่อ โดยอาศัยครูประจำชั้นเป็นกลไกหลักร่วมกับผู้ปกครองและภาคีเครือข่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์เด็กและเยาวชนไทยในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งปัญหาครอบครัว เศรษฐกิจ สุขภาพกาย–จิต และพฤติกรรมเสี่ยง ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ

โรงเรียนบ้านบางกัน พบว่า ยังมีข้อจำกัดในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น พฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของนักเรียน ความร่วมมือจากผู้ปกครองที่ไม่ต่อเนื่อง ภาระงานครูที่สูง และความไม่ชัดเจนของกระบวนการดำเนินงาน ส่งผลให้การดูแลช่วยเหลือผู้เรียนไม่ครอบคลุมและขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

ดังนั้น การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านวิชาการ พฤติกรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านบางกัน
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครอง
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

อาร์นสไตน์ (Arnstein, 1969) แม้ทฤษฎีบันไดการมีส่วนร่วมของพลเมือง จะเน้นบริบทการวางแผนเมือง แต่ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในบริบททางการศึกษาเพื่ออธิบายระดับของการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การถูกควบคุม (Manipulation) การแจ้งข่าว (Informing) ไปจนถึงการเป็นหุ้นส่วนที่แท้จริง (Partnership) และการมอบอำนาจ (Citizen Control) แนวคิดนี้ช่วยให้

ผู้ที่เกี่ยวข้องมองเห็นภาพพัฒนาการของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองจากเพียงผู้รับข้อมูลไปสู่การเป็นผู้ร่วมตัดสินใจและขับเคลื่อนกิจกรรมของโรงเรียน

เอปสเตน (Epstein, 2009) ได้พัฒนาทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติจริง โดยเฉพาะในด้านการสร้างระบบสนับสนุนและดูแลนักเรียนอย่างรอบด้าน แนวคิดหลักของ เอปสเตน มุ่งเน้นการพัฒนาหุ้นส่วน (partnerships) ที่ยั่งยืนระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งทางวิชาการ พฤติกรรม และสังคม

นเทกาเน่ (Ntekane , 2018) ได้เสนอข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของโรงเรียนในการส่งเสริม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โดยเน้นว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกระบวนการศึกษาไม่ควรถูกมองว่าเป็นเพียงความสมัครใจของครอบครัวเท่านั้น หากแต่เป็นผลจาก ความสามารถของโรงเรียนในการอำนวยความสะดวก และเปิดพื้นที่ในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แนวคิดดังกล่าวเน้นว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างโครงสร้าง สนับสนุน ที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ปกครอง การสร้างโอกาสและอำนวยความสะดวกให้ผู้ปกครองสามารถมีส่วนร่วมโดยตรงกับโรงเรียนในลักษณะนี้ ถือเป็นการส่งเสริม ความสัมพันธ์เชิงหุ้นส่วน ที่มีลักษณะร่วมมือมากกว่าการสั่งการ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความต่อเนื่องและความยั่งยืนของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

เชลดอน (Sheldon, 2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในระดับโรงเรียนประถมศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียน เช่น การเป็นอาสาสมัคร การเข้าร่วมประชุม เป็นต้น มีส่วนช่วยสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กูดอลล์ และมอนต์โกเมอรี (Goodall & Montgomery, 2014) เสนอแนวคิดจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Parental Involvement) ไปสู่การผูกพันของผู้ปกครอง (Parental Engagement) ซึ่งเป็นระดับที่ลึกซึ้งกว่า โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และการเป็นหุ้นส่วนที่แท้จริงระหว่างบ้านและโรงเรียน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองจึงควรได้รับการออกแบบให้เป็นระบบที่เปิดกว้าง ยืดหยุ่น และเน้นความเท่าเทียม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ร่วมกับความเข้าใจในบริบทของโรงเรียนจะ

สามารถพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองได้อย่างยั่งยืนและมีความหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดำเนินงานเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาสภาพการดำเนินงาน การพัฒนาระบบ และการประเมินความเหมาะสมของระบบที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 49 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูประจำชั้น 10 คน ครูผู้รับผิดชอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 คน และเครือข่ายผู้ปกครองนักเรียน 27 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป แบบประเมินสภาพการดำเนินงานตามองค์ประกอบของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 5 ด้าน ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม เครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 รวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยความถี่และร้อยละ ส่วนระดับการดำเนินงานใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วม ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจากสถานศึกษาที่มีผลการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นเลิศและมีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 เป็นกรอบคำถาม ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีอุปนัย พร้อมนำเสนอผลในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นร่างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครอง

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 4 คน และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของโรงเรียนบ้านบางกัน 3 คน รวม 7 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบ

ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบที่พัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเอกสารและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ส่วนข้อเสนอแนะวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการสภาพดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จำนวน 5 ด้าน ของโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา และนำมาหาค่าเฉลี่ย (μ)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลวิเคราะห์ ของสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงารวมทุกด้าน

ข้อที่	การดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	ระดับความคิดเห็น (N = 49)		
		ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน (σ)	การแปลผล
1	ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	3.90	0.67	มาก
2	ด้านการคัดครองนักเรียน	4.01	0.62	มาก
3	ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	3.87	0.72	มาก
4	การป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.04	0.63	มาก
5	การส่งต่อนักเรียน	4.10	0.61	มาก
รวม		**3.98**	**0.65**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมสภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านบางกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (μ = 3.98, σ = 0.65) โดยด้านการส่งต่อนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 อยู่ในระดับมาก และด้านการคัดกรองนักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันมาสังเคราะห์และพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกรอบการดำเนินงาน ส่งผลให้ได้ระบบที่มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อนักเรียน ระบบที่พัฒนาขึ้นเน้นการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นฐานในการตัดสินใจ ส่งผลให้กระบวนการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความเป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

ตารางที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านบางกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา

รายการ	**ความเหมาะสม**		**ความเป็นไปได้**	
	$\overline{X}$	**แปลผล**	$\overline{X}$	**ระดับ**
1. การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล	1.00	เหมาะสม	1.00	เป็นไปได้
2. การคัดกรองนักเรียน	1.00	เหมาะสม	1.00	เป็นไปได้
3. การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน	1.00	เหมาะสม	1.00	เป็นไปได้
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน	1.00	เหมาะสม	1.00	เป็นไปได้
5. การส่งต่อนักเรียน	1.00	เหมาะสม	1.00	เป็นไปได้
ภาพรวม	**1.00**	**เหมาะสม**	**1.00**	**เป็นไปได้**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับร้อยละ 100.00 และด้าน ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 อยู่ในระดับร้อยละ 100.00 ซึ่งมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทั้งสองด้าน

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพการดำเนินงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านบางกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการดำเนินงานตามกรอบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ และครูมีบทบาทสำคัญในการดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและทฤษฎีนิเวศวิทยาทางการศึกษาของ Bronfenbrenner (1979) ที่อธิบายว่าการพัฒนา

ผู้เรียนต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์จากหลายบริบท โดยเฉพาะโรงเรียนและครู ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวรรณ ศุภษร และนเรศ ขันธะรี (2565) ที่พบว่าพบว่า การดำเนินงานทั้งห้ากระบวนการของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ได้แก่ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรอง การพัฒนาและส่งเสริม การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ ล้วนต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้ปกครองซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดและเข้าใจนักเรียนมากที่สุด และ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครอง สามารถสร้างรูปแบบการดำเนินงานที่เป็นระบบโดยประยุกต์ใช้วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะการนำแนวคิดการบริหารเชิงระบบ และการบริหารคุณภาพของ Deming (1986) มาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ Epstein (1995) ที่เน้นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัวในการพัฒนาผู้เรียน ทำให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกนกวรรณ อุ่นจิตต์ (2565) พบว่า การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมตลอดจนความร่วมมือจากบุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน เพื่อพัฒนาและส่งเสริมนักเรียนให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และสอดคล้องกับขวัญเนตร มูลทองจาด และนุชนารา รัตนศิระประภา (2564) ที่พบว่า สถานศึกษาที่มีการจัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการประสานความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน จะช่วยให้การช่วยเหลือนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของระบบ ผลการประเมินพบว่า ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าระบบมีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเฉพาะการเน้นบทบาทครูประจำชั้น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานครอบคลุมทั้งด้านการป้องกัน ส่งเสริม และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับพิชญ์ ภูมิใจสุขสันต์ และอาภาพรรณ ประทุมไทย (2568) ที่พบว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูประจำชั้นอย่างชัดเจน และการใช้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลในการวิเคราะห์และวางแผนการช่วยเหลือ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของระบบ

ดูแลช่วยเหลือนักเรียน และสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น และณัฐริณีย์ น้อยจันทร์ และคณะ (2565) ที่พบว่า ความสำเร็จของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนจำเป็นต้องเริ่มจากการมีส่วนร่วมของภาคีสำคัญอย่างน้อย 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ซึ่งองค์ประกอบความสำเร็จประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ภาวะผู้นำร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการร่วมมือประเมินผล ซึ่งทำให้การดำเนินงานมีความชัดเจน ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างเป็นระบบ

การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการดำเนินงานเชิงระบบ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เกิดความยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้การมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองสามารถยกระดับประสิทธิภาพของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา **1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูประจำชั้นและผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 1.2 ควรนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการบริหารจัดการระบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง **2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในบริบทของสถานศึกษาที่มีขนาดหรือบริบทแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ อุ่นจิตต์. (2566). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาขนาดเล็ก. *วารสารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 12(1), 27-36.

กรดา มลิลา. (2564). การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ขวัญเนตร มูลทองจาด และนุชนรา รัตนศิระประภา. (2564). การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนวัดอุดมรังสี. ใน *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 12(2), 35-49.

ชุติมา ประทุมชาติ. (2568). การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านปลวกแดง. *วารสารชมรมบัณฑิตศิลป์*, 3(1), 50-61.

เชาวลิต ยิ้มแย้ม. (2566). การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

จุฑามาศ ช้างคำ. (2567). การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียน. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

ณัฐริณีย์ น้อยจันทร์ และคณะ. (2565). การพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้วย PLC. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 24(2), 310-322.

เด่นศักดิ์ สุริยะ. (2566). การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในกลุ่มโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*, 13(3), 100-109.

ปรียา ภัทรศรีไกร. (2565). การบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุค New Normal. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

พิศมัย ถิ่นน้อย. (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. ใน *ดุษฎีนิพนธ์*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภวรรณ ศุภษร และนเรศ ขันธะรี. (2565). การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 22(1), 73-80.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

Epstein, J. L. (1995). School/family/community partnerships. *Phi delta kappan*, 76(9), 701-712.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education (3rd ed.)*. McGraw–Hill Book Company.

Goodall, J., & Montgomery, C. (2014). Parental involvement to parental engagement: A continuum. *Educational Review,* 66(4), 399–410.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN EDUCATIONAL INSTITUTES UNDER THE CENTRAL AGRICULTURAL VOCATIONAL INSTITUTES

พัชราภรณ์ วารีศรี[1], สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ[2], ปฐมพร อินทรางกูร ณ อยุธยา[3] และ วิเชียร อินทรสมพันธ์[4]

Patcharaporn Wareesri[1], Supattarasak Khumsamar[2], Patomporn Indrangkura na Ayudthya[3] and Wichian Intarasompun[4]

[1-3]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี

[1-3]Graduate School, Thonburi University, Thailand

[4]คณะครุศาสตร์,มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

[4]Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: patcharapron.kn@gmail.com

วันที่รับบทความ : 8 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 21 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 23 เมษายน 2569

Received 8 April 2026; Revised 21 April 2026; Accepted 23 April 2026

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

Citation:

* พัชราภรณ์ วารีศรี, สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ, ปฐมพร อินทรางกูร ณ อยุธยา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์. (2569). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1585-1602.

Patcharaporn Wareesri, Supattarasak Khumsamar, Patomporn Indrangkura na Ayudthya and Wichian Intarasompun. Transformational Leadership Of Administrators Affecting Teachers' Work Motivation In Educational Institutes Under The Central Agricultural Vocational Institutes. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1585-1602;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ในปีการศึกษา 2568 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียด อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์(X1) สามารถทำนายแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตร ภาคกลาง ได้ร้อยละ 71.80 (R2 = 0.851)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of transformational leadership of administrators in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes, (2) to study the level of work motivation of teachers in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes, and (3) to examine the transformational leadership of administrators that affects teachers' work motivation in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes. The sample consisted of administrators and teachers in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes in the academic year 2024, totaling 200 participants. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistical software with frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings revealed that (1) the overall transformational leadership of administrators in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes was at the highest level. By detail, the highest mean was in idealized influence, followed by inspirational motivation and intellectual stimulation. The lowest mean was in individualized consideration. (2) Teachers' work motivation in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes was also at the highest level. In detail, the highest mean was in the nature of the work performed, followed by recognition, career advancement, and responsibility. The lowest mean was in achievement. (3) Transformational leadership of administrators in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institutes significantly affected teachers' work motivation in educational institutes under the Central Agricultural Vocational Institute at the .05 level (r = 0.851).

Keywords: Transformational leadership, Teachers' work motivation, Central Agricultural Vocational Institutes

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลวัต ส่งผลให้การบริหารจัดการภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการตอบสนองนโยบายของประเทศ การบริหารงานในยุคนี้จึงต้องมีความคล่องตัว มีกลไกการตรวจสอบคุณภาพ และสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าภายใต้มาตรฐานการบริการที่สูงขึ้น ผู้นำองค์กรจึงกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงมาตรฐานและยกระดับโครงสร้างทางความคิดของบุคลากร เพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทั้งในฐานะผู้นำการเรียนรู้และผู้นำด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้นำต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจและสร้างอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคลากร (สุดารัตน์ บุษบา, 2560; พนมภรณ์ ศรีโคตร, 2562) เพื่อยกระดับความมุ่งมั่นของผู้ร่วมงานให้สูงกว่าความคาดหวังปกติ นำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการละทิ้งผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป้าหมายของส่วนรวม (รุ้งนภา จันทร์ลี, 2562) โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 ประการตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (สุกรี สุระคำแหง, 2563)

นอกจากภาวะผู้นำแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) ถือเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมและความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา หากองค์กรสามารถตอบสนองปัจจัยจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการได้ จะส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่จำแนกเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้อหางานโดยตรง เช่น ความสำเร็จและการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ณัฐดนัย ไทยถาวร, 2561) หากผู้บริหารสามารถบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในทางตรงกันข้าม หากสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมและขาดการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง ด้วยเหตุความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษางานวิจัยนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามบริบทของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา พบประเด็นสำคัญสามารถสรุปได้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำที่สามารถนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงานและเป้าหมายของงานได้ บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยการร่วมมือของบุคลากรในหน่วยงาน จากแนวคิดของแบสและอโวลิโอ กล่าวว่า ภาวะผู้นำดังกล่าวประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในบริบทของสถานศึกษาผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ด้วยการเป็นแบบอย่างที่น่าเลื่อมใส การสร้างแรงบันดาลใจด้วย

วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิดนอกกรอบด้วยปัญญา และการใส่ใจดูแลเพื่อนร่วมงานให้เหมือนบุคคลในครอบครัว จึงจะสามารถเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและตอบสนองความต้องการความสำเร็จของครู ทำให้บุคลากรตระหนักรู้ในภารกิจและมองข้ามประโยชน์ส่วนตนไปสู่ประโยชน์ของส่วนรวมและสังคม (Bass and Avolio, 1994)

ด้านแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรงเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้ครูแสดงพฤติกรรมเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการที่มาจากพื้นฐานของความต้องการของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นขององค์กรแล้วก็เกิด พฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์หรือมุ่งหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทนซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศพบว่ามีความสอดคล้องกันในเชิงประจักษ์อย่างชัดเจนในด้าน "ทิศทางของความสัมพันธ์" โดยงานวิจัยของ สุดารัตน์ บุษบา (2560) และ รัชพล สอนใหม่ (2563) ต่างยืนยันตรงกันว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ว่าที่ร้อยตรี อภินันท์ โกช่วย (2563) ที่ระบุค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.823 ภาพสะท้อนที่เหมือนกันนี้แสดงให้เห็นว่าในบริบทสังคมไทย พฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นการสร้างอิทธิพลเชิงอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ คือกลไกสำคัญที่ทำให้ครูเกิดความทุ่มเทและตระหนักในความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญอย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปในระดับองค์ประกอบย่อย จะพบ "จุดเหมือนเชิงพฤติกรรม" ที่น่าสนใจ คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ ทั้งของ ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561) และ ทัศนี ไชยจิตร (2564) ต่างพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาไทยมีจุดแข็งร่วมกันในด้าน "การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล" และ "การสร้างแรงบันดาลใจ" ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมการบริหารที่เน้นการดูแลใจและเข้าถึงความต้องการของครูเป็นรายบุคคล แต่ในขณะเดียวกัน งานวิจัยเหล่านี้กลับพบ "จุดอ่อนร่วม" ที่เหมือนกันอย่างน่าตกใจ คือ ด้าน "การกระตุ้นทางปัญญา" มักมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในทุกการศึกษา ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้ครูคิดนอกกรอบหรือใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ยังเป็นช่องว่างที่รอการพัฒนาในระบบบริหารสถานศึกษา

มอร์แกน และคณะ (2012) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อหลักการ ในการใช้ ICT ในโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำมิได้เป็นเพียงเรื่องของทักษะการบริหารจัดการบุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ภายในสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียนมีจุดเริ่มต้นสำคัญมาจากบทบาทของตัวผู้บริหารเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถทางคอมพิวเตอร์และการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับทักษะส่วนบุคคล แต่ยังส่งอิทธิพลโดยตรงต่อการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยี

อามานและคณะ (2016) ศึกษาวิเคราะห์ผลของความสามารถของหัวหน้างานโรงเรียนและผู้บริหารโรงเรียนต่อแรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าขีดความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยมิติสำคัญ 5 ด้าน อันได้แก่ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และความสำเร็จ ภาวะผู้นำทางวิชาการ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความรับผิดชอบต่อการประเมินผล และบุคลิกภาพทางสังคมนั้น ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ แรงจูงใจในการทำงานของครู

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเป็นกุญแจสำคัญในการปลุกเร้าแรงจูงใจของครู ผู้วิจัยจึงนำข้อสรุปนี้มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามวิทยาลัยของสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง มีจำนวน 10 สถานศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 381 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 24 คน และครู 357 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ปีการศึกษา 2567 ศึกษาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, pp. 607-610, อ้างถึงใน จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2567 หน้า 124) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการเทียบสัดส่วนจากกลุ่มประชากรในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ร่างแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อความในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงตามสิ่งที่ต้องการศึกษา ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์เฉพาะหรือไม่ เพื่อทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรง (Validity) ความถูกต้องของเนื้อหา (Content) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) โดยมีเกณฑ์คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 -1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ขั้นสุดท้ายก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงแล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งมีเกณฑ์การตัดสินค่าความเชื่อมั่น ถ้ามีค่า 0.70 ขึ้นไป แสดงว่า แบบสอบถามนั้นถือว่าใช้ได้ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.835 ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.805 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.855

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กับสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง แต่ละแห่งด้วยตนเอง

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน จึงตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

5. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

3. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา

เกษตรภาคกลาง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.80	0.40	มากที่สุด	1
2.	การสร้างแรงบันดาลใจ	4.79	0.41	มากที่สุด	2
3.	การกระตุ้นทางปัญญา	4.76	0.43	มากที่สุด	3
4.	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.74	0.45	มากที่สุด	4
	เฉลี่ยรวม	**4.77**	**0.42**	**มากที่สุด**	

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.72	0.47	มากที่สุด	5
2.	ด้านการยอมรับนับถือ	4.85	0.36	มากที่สุด	2
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.86	0.35	มากที่สุด	1
4.	ด้านความรับผิดชอบ	4.74	0.45	มากที่สุด	4
5.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.81	0.39	มากที่สุด	3
	เฉลี่ยรวม	**4.79**	**0.41**	**มากที่สุด**	

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.037 -0.536 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์	X_1	X_2	X_3	X_4	Xtt
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	-	0.295*	0.037*	0.416*	-
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-	-	0.375*	0.536*	-
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	-	-	-	0.473*	-
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	-	-	-	-	-
5. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y)	0.274*	0.278*	0.736*	0.674*	0.722*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Stepwise multiple regression analysis) สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สามารถพยารณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.851 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.723 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) เท่ากับ 0.718 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 2.645 ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูได้ร้อยละ 72.30 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

รูปแบบ	ตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2_{adj}	R^2_{change}	$SE_{est.}$	F_{change}	P
1.	X3	.736	.542	.540	.542	3.378	234.232*	.000
2.	X3, X4	.824	.678	.675	.137	2.837	89.663*	.000
3.	X3, X4,X2	.843	.710	.706	.032	2.700	21.600*	.000
4.	X3,X4,X2,X1	.851	.723	.718	.013	2.645	9.178*	.003

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ครู และสามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในงานมากกว่าการดูแลรายบุคคลเป็นกรณีๆ ไป ซึ่งผลนี้จึงสะท้อนถึงข้อจำกัดของมิติ “การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล” ที่ได้ค่าต่ำกว่ามิติอื่น อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรทำหน้าที่เป็น “ผู้สร้างสะพาน” โดยใช้ทักษะการสื่อสารเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ (McClelland, 1985) เพื่อโน้มน้าวให้ครูและคนในชุมชนเห็นเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งจะเปลี่ยนจาก “ภาระงาน” ให้กลายเป็น “ภารกิจร่วม” อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในระยะยาว" ซึ่งเป็นเหตุผลที่ทำให้มิติด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลถูกประเมินค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น ๆ ซึ่งผลงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรี อภินันท์ โกช่วย (2563 : 59) ที่ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดช่องว่างในการบริหารจัดการระหว่างโรงเรียนเมืองและโรงเรียนพื้นที่สูง ทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลางโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ

นับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในสังกัดอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลางให้ความสำคัญกับ “ลักษณะของงาน” ที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของตน เพราะงานด้านการสอนและการฝึกทักษะอาชีพสามารถแสดงศักยภาพได้ตรงตามที่คาดหวัง อีกทั้งการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยังเป็นแรงเสริมที่ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ “ด้านความสำเร็จในการทำงาน” อยู่ในระดับต่ำสุด อาจสะท้อนว่าครูยังประเมินความสำเร็จเชิงรูปธรรมจากผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนหรือความก้าวหน้าในสายงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากมีปัจจัยแวดล้อมหลายด้านที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของครูที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก แรงจูงใจของครูได้รับอิทธิพลจากทั้งแรงจูงใจภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในวิชาชีพและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธิชา โพธิ์ศรี (2564) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด

3. จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้แก่ สามารถพยากรณ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ ร้อยละ 72.30 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้ครูเกิดแรงจูงใจ ทั้งในมิติการคิดวิเคราะห์เชิงปัญญา การได้รับแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การได้รับการยอมรับในฐานะปัจเจกบุคคล และการรับรู้ถึงความน่าเชื่อถือของผู้บริหารในเชิงอุดมการณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทุ่มเทและพัฒนางาน การสอนของครูอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงสามารถเป็นทั้งผู้ชี้นำ ผู้สนับสนุน และผู้สร้างแรงบันดาลใจ จนทำให้ครูมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ Bass และ Avolio (1994, อ้างถึงในสุกรี สุระคำแหง, 2563 : 50–57) ที่อธิบายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ล้วนมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตาม

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า สถาบันการอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนำมาซึ่งการเกิดแรงขับเคลื่อนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ครูมีความรู้สึกมั่นใจปลอดภัย และมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นเมื่ออยู่ในสถานศึกษาที่มีผู้นำที่มีอุดมการณ์ชัดเจน มั่นใจที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสมัยใหม่ เกิดการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันองค์ความรู้ด้านการเกษตรระหว่างกันในองค์กร ที่สำคัญครูและบุคลากรเกิดความรักสมานสามัคคีและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จของส่วนรวมมากขึ้น **1. ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย** บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา หรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่างมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของครูทั้งสิ้น ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ครูเกิดความศรัทธา ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและคุณภาพการศึกษาพัฒนาไปในทิศทางที่ดี **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบจากการวิจัยที่สำคัญ ทำให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้งที่มาจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากการทบทวนวรรณกรรม และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติจากกลุ่มตัวอย่างอาชีวศึกษาเกษตรภาคกลาง ฉะนั้น ประเด็นที่น่าจะนำมาทำการศึกษาต่อไป คือเมื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งที่จะต้องทำการศึกษาวิจัยต่อไป คือการค้นหาเทคนิค วิธีการ หรือที่เรียกว่ากลยุทธ์ (Strategy) เพื่อที่จะได้นำข้อค้นพบไปใช้พัฒนาสถานศึกษาและหน่วยงานอาชีวศึกษาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2567). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. นครปฐม: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัศนี ไชยจิตร. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. ใน *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย* 5(1), 109-110.

บุญชม ศรีสะอาด. (2565). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญธิชา โพธิ์ศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ใน *การค้นคว้าอิสระสารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1. ใน *วารสารการ บริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร 7*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พนมภรณ์ ศรีโคตร. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

รุ้งนภา จันทร์ลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุกรี สุระคำแหง. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.* มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุดารัตน์ บุษบา. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภินันท์ โกช่วย. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

Armana, Syamsul Bachri Thalibb, and Darman Mandac. “The effect of school Supervisors competence and school principals competence on work motivation and performance of Junior High School teachers in Maros Regency, Indonesia. *International journal of environmental & science education* 11, 15 (2016), 7309.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

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

Mojgan Afshari, Kamariah Abu Bakar, Wong Su Luan and Saedah Siraj. (2012). Factors affecting the transformational leadership role of principals in implementing ICT in schools. *tojet: The Turkish Online Journal of Educational Technology* 11,4.

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

McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman.

อิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา*

THE INFLUENCE OF REAL-TIME FOOD TRACKING ON CONSUMER TRUST AND LOYALTY IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

บุญมา อิ่มวิเศษ[1], ปริญญา โกวิทย์วิวัฒน์[2] และ ศิรินธร เอี๊ยบศิริเมธี[3]

Boonma Imwised[1], Parinya Kowitwiwat[2] and Sirinthorn Eapsirimetee[3]

[1-3]คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาลัยนครราชสีมา

[1-3]Faculty of Business Administration and Information Technology, Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: eapsirimetee@gmail.com

วันที่รับบทความ : 28 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 23 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 25 เมษายน 2569

Received 28 March 2026; Revised 23 April 2026; Accepted 25 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา และมีประสบการณ์การสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน อย่างน้อย 3 ครั้งในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลในเขตพื้นที่โซนเมืองเก่า สถานศึกษา บ้านพักอาศัย แหล่งอุตสาหกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

Citation:

* บุญมา อิ่มวิเศษ, ปริญญา โกวิทย์วิวัฒน์ และ ศิรินธร เอี๊ยบศิริเมธี. (2569). อิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1603-1617.

Boonma Imwised, Parinya Kowitwiwat and Sirinthorn Eapsirimetee. The Influence Of Real-Time Food Tracking On Consumer Trust And Loyalty In Nakhon Ratchasima Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1603-1617;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัย พบว่า การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ และความภักดีของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01
คำสำคัญ: การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์, ความไว้วางใจของผู้บริโภค, ความภักดีต่อแบรนด์, แพลตฟอร์มจัดส่งอาหาร

Abstract

This quantitative study aimed to analyze the influence of real-time food tracking on consumer trust and loyalty in Nakhon Ratchasima province. The sample consisted of 400 consumers in Nakhon Ratchasima who had used food delivery applications at least three times within the preceding six months, selected via convenience sampling. Data were collected using structured questionnaires across various locations, including the old town district, educational institutions, residential areas, and industrial estates. Data were analyzed using descriptive statistics, namely mean and standard deviation, and inferential statistics, specifically multiple regression analysis.

The research findings as follows; The statistical analysis indicated that real-time food tracking had a positive influence on both consumer trust and loyalty among consumers in Nakhon Ratchasima province, which was statistically significant at the .01 level.
Keywords: Real-time Food Tracking, Consumer Trust, Consumer Loyalty, Food Delivery

บทนำ

ประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจครั้งสำคัญจากระบบเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ภายใต้กรอบนโยบาย “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ ได้แก่ (1) เปลี่ยนการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม (2) เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ (3)

เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้ามาเป็นภาคบริการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) จากนโยบายดังกล่าวได้กำหนดกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (S-Curve) ไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านอาหาร เกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ ด้านสาธารณสุข สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ ด้านเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563) โดยเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) ถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญที่อยู่ในการขับเคลื่อนทุกกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าว

จากวิถีชีวิตของคนในเมืองใหญ่ทำให้วัฒนธรรมในการกินอาหารเปลี่ยนแปลงไป การใช้ชีวิตในคอนโดมิเนียม อพาร์ทเม้นท์ หอพัก หรือบ้านพักที่อยู่นอกเมืองออกไปที่ต้องใช้เวลาในการเดินทางอาหารจานด่วน (fast foods) และ อาหารริมทาง (street foods) จึงมีบทบาทเพิ่มขึ้นมาก เมื่อมีสถานการณ์โควิด-19 เกิดขึ้นการสั่งอาหารออนไลน์ (food delivery) กลายเป็นทางเลือกที่ถูกกระตุ้นให้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วการกินอาหารโดยใช้ food delivery จะเป็นวิถีชีวิตใหม่ของคนในเมือง (พิทักษ์ จันทร์เจริญ, 2563) ในทศวรรษที่ผ่านมาอุตสาหกรรมการสั่งอาหารออนไลน์ ในประเทศไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด โดยเฉพาะหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภคให้คุ้นชินกับการสั่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลโดยข้อมูลจาก ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2567) ระบุว่ามูลค่าตลาดของอาหารออนไลน์ในประเทศไทยถูกประเมินไว้ที่ประมาณ 8.6 หมื่นล้านบาท แม้จะมีอัตราการเติบโตที่ชะลอตัวลงเหลือประมาณ 1-2% เนื่องจากพฤติกรรมผู้บริโภคกลับไปรับประทานอาหารนอกบ้านมากขึ้น แต่ยังคงมีเสถียรภาพท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงระหว่างผู้ให้บริการหลัก เช่น Grab, Lineman และ Shopee Food ส่วนหนึ่งมาจากการที่ผู้บริโภคตัดสินใจเลือกใช้บริการได้เปลี่ยนมุมมองเรื่องราคาและโปรโมชั่นไปสู่การมองหาคุณภาพการบริการ (Service Quality) คุณภาพการให้บริการเป็นตัวชี้วัดระดับการให้บริการที่ส่งมอบต่อผู้รับบริการว่าสอดคล้องกับความคาดหวัง ความต้องการได้ดีเพียงใด ซึ่งหากผู้ให้บริการสามารถให้บริการที่สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ หรือสร้างการบริการที่มีระดับสูงกว่าที่ผู้รับบริการได้คาดหวังจะส่งผลให้การบริการเกิดคุณภาและทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจจากบริการที่ได้รับ (กฤษณะ ดาราเรือง และคณะ,2567) ภาคบริการจัดส่งอาหารเป็นหนึ่งในธุรกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็วตามการขยายตัวของสังคมเมืองและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ผู้บริโภคในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสบการณ์และความพึงพอใจของผู้บริโภคคือ “ความไม่แน่นอนของการรอคอย” ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคไม่ทราบสถานะและระยะเวลาที่ต้องรอคอยสินค้าหรือบริการ Hui and Tse (1996) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในระหว่างการรอคอยและพบว่า ความวิตกกังวลของผู้บริโภคจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่รอโดยไม่ทราบสถานะ ซึ่งส่งผลเสียโดยตรงต่อความพึงพอใจ และความไว้วางใจที่มีต่อแบรนด์หรือผู้ให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการให้บริการที่ผู้บริโภคไม่สามารถควบคุมกระบวนการได้ การรอคอยโดยไม่ได้รับข้อมูล ทำให้ผู้บริโภคเกิดการรับรู้เวลาที่นานเกินจริงและส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการให้บริการในภาพรวม

เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่แน่นอนของการรอคอย แพลตฟอร์มจัดส่งอาหารจึงนำเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) และระบบระบุตำแหน่งบนพื้นโลก (Global Positioning System: GPS) มาใช้ในการติดตามสถานะแบบเรียลไทม์ (Real-time Tracking) โดย IoT ครอบคลุมการทำงานใน 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ (Atzori et al., 2010; Chen et al., 2020) (1) Monitor เป็นสามารถตรวจสอบ สังเกตการณ์ รายงาน และนำเสนอข้อมูลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยข้อมูลเป็นข้อมูลทันสมัยในเวลาจริง (Real-time) (2) Maintain โดยผู้ใช้สามารถตรวจสอบสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา และทำการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงหรืออัปเกรดข้อมูลตามความต้องการ และ (3) Motivate ผ่านการติดต่อหรือเชื่อมต่อกับผู้ใช้ตลอดเวลาช่วยให้ IoT สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใช้งานให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวช่วยเพิ่มความโปร่งใสของข้อมูล โดยผู้บริโภคสามารถมองเห็นพิกัดของผู้จัดส่งและขั้นตอนการดำเนินงานได้แบบวินาทีต่อวินาที งานวิจัยของ Chen et al, (2020) พบว่าเทคโนโลยีการติดตามช่วยสร้างความรู้สึกควบคุมได้ ให้แก่ผู้ใช้งาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การสร้างความไว้วางใจต่อแพลตฟอร์มในระยะยาว นอกจากนี้ Xu et al, (2021) ยังพบว่าการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ผ่านระบบติดตามส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจใช้บริการซ้ำและการบอกต่อ

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ได้ผลักดันให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นหนึ่งใน “โคราชเมืองอัจฉริยะ (Korat Smart City) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองอัจฉริยะในภูมิภาค เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมืองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2566) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะดังกล่าวครอบคลุมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและการบริการ

เมือง ซึ่งรวมถึงระบบการจัดส่งสินค้าและบริการอัจฉริยะ (Smart Logistics) ซึ่งจังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีบทบาทเป็น “ประตูสู่ภาคอีสาน” และเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การศึกษา และการคมนาคมของภูมิภาค ด้วยจำนวนประชากรกว่า 2.6 ล้านคน การขยายตัวของสังคมเมืองในเขตอำเภอเมืองนครราชสีมาส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างชุมชนและพฤติกรรมการบริโภค โดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของการใช้บริการจัดส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ในกลุ่มผู้บริโภคที่เป็นวัยทำงานในนิคมอุตสาหกรรมและกลุ่มนักศึกษาอย่างไรก็ตาม การพัฒนาเมืองอัจฉริยะในจังหวัดนครราชสีมาพบกับความท้าทายหลายประการที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ แม้ว่าทุกแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารจะมีระบบติดตามสถานะ แต่คุณภาพของข้อมูลจาก IoT อาทิ ความแม่นยำของพิกัด และความเสถียรของสัญญาณ ยังมีความแตกต่างกัน หากระบบติดตามมีความผิดพลาดหรือมีความล่าช้าในการอัปเดตข้อมูล อาจส่งผลย้อนกลับให้ผู้บริโภคเกิดความวิตกกังวลและสูญเสียความไว้วางใจ ซึ่งแตกต่างจากกรณีที่ระบบสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น (Xu et al., 2021) จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่ายังขาดการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณภาพของระบบ IoT Tracking มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภคในบริบทของจังหวัดนครราชสีมาอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะของพื้นที่ที่มีความท้าทายทั้งด้านสภาพจราจรและโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่แตกต่างจากพื้นที่กรุงเทพมหานครหรือต่างประเทศที่เคยมีการศึกษามาก่อน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

H1 การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ ของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา

H2 การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ มีอิทธิพลทางบวกต่อความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา

การทบทวนวรรณกรรม

(Internet of Things (IoT) หรืออินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง หมายถึงเครือข่ายของวัตถุทางกายภาพ (Physical Objects) ที่ถูกฝังด้วยเซนเซอร์ ซอฟต์แวร์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ เพื่อเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับอุปกรณ์อื่น ๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Atzori et al., 2010) คำว่า “Things” ในที่นี้หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีตัวตนอยู่จริงรอบตัวเรา ซึ่งสามารถถูกตรวจจับ วัดค่า และส่งผ่านข้อมูลได้ โดยที่ Atzori et al, (2010) ได้อธิบายว่า IoT ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ส่วน ได้แก่ (1) อุปกรณ์ตรวจจับ (2) เครือข่ายเชื่อมต่อ และ (3) ระบบประมวลผล ในการประยุกต์ใช้กับธุรกิจจัดส่งอาหาร ระบบ IoT Tracking อาศัยเทคโนโลยี GPS ในการระบุตำแหน่งของผู้จัดส่ง (ไรเดอร์) และเชื่อมต่อข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อแสดงผลให้ผู้บริโภคเห็นแบบเรียลไทม์

ความไม่แน่นอนของการรอคอยได้รับการพัฒนาโดย Hui and Tse (1996) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภคในระหว่างการรอคอยในบริบทของการให้บริการ พบว่า “เวลา” เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการให้บริการของผู้บริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริโภคไม่ทราบสถานะหรือระยะเวลาที่ต้องรอคอย โดยที่ความวิตกกังวลของผู้บริโภคจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่รอโดยไม่ทราบสถานะ ซึ่งส่งผลเสียโดยตรงต่อความพึงพอใจและความไว้วางใจที่มีต่อผู้ให้บริการ และการรอคอยโดยไม่ทราบสถานะทำให้ผู้บริโภครับรู้ว่าเวลาผ่านไปนานกว่าความเป็นจริงในขณะที่การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสถานะและระยะเวลาที่ต้องรอคอยช่วยให้การรับรู้เวลาใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากขึ้น ในบริบทของการจัดส่งอาหาร ความไม่แน่นอนของการรอคอยเกิดขึ้นเมื่อผู้บริโภคไม่ทราบว่า ไรเดอร์รับออเดอร์แล้วหรือไม่ ไรเดอร์อยู่ที่ใด อาหารอยู่ที่ขั้นตอนใด และจะได้รับอาหารเมื่อใด ดังนั้น ระบบติดตามสถานะแบบเรียลไทม์ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดความไม่แน่นอนดังกล่าว โดยการให้ข้อมูลที่โปร่งใสและต่อเนื่องแก่ผู้บริโภค

ความโปร่งใสของข้อมูล (Information Transparency) หมายถึง ระดับที่ผู้ให้บริการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการให้บริการแก่ผู้รับบริการ โดยข้อมูลที่เปิดเผยควรมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเข้าถึงได้ง่าย (Granados et al., 2010) ในบริบทของธุรกิจบริการความโปร่งใสของข้อมูลช่วยลดความไม่สมมาตรของข้อมูล ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่ไว้วางใจ (Pavlou et al., 2007) โดยที่ Granados et al,

(2010) ได้แบ่งมิติของความโปร่งใสของข้อมูลออกเป็น 3 ด้าน (1) ความถูกต้อง (2) ความทันเวลา และ (3) ความครบถ้วน

ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเต็มใจของผู้บริโภคที่จะพึ่งพาหรือไว้วางใจในความสามารถ ความซื่อสัตย์ และความน่าเชื่อถือของผู้ให้บริการ (Morgan & Hunt, 1994) ในบริบทของธุรกิจออนไลน์ ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการและการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บริโภคในระยะยาว Mayer et al, (1995) ได้เสนอองค์ประกอบของความไว้วางใจที่ประกอบด้วย 3 มิติหลัก (1) ความสามารถ (2) ความซื่อสัตย์ และ (3) ความปรารถนาดี อย่างไรก็ตาม ความไว้วางใจ เป็นความเชื่อมั่นที่เกิดขึ้นหลังจากการตัดสินใจซื้อสินค้าหรือบริการเนื่องจากมีความพึงพอใจในตัวสินค้าอยู่ก่อนแล้ว ความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลูกค้าพิจารณาว่าจะซื้อผลิตภัณฑ์หรือสินค้ามาใช้งานหรือไม่ ความไว้วางใจในสินค้ามีจะขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นของลูกค้าในด้านคุณภาพและความปลอดภัย การสร้างความไว้วางใจเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ กับลูกค้า เป็นปัจจัยที่ทำให้นักการตลาดหรือผู้ประกอบการประสบความสำเร็จ (Gur, 2020 อ้างถึงใน นริส อุไรพันธ์ และคณะ, 2567)

ความภักดีของผู้บริโภค (Consumer Loyalty) หมายถึง ความผูกพันหรือความตั้งใจที่จะรักษาความสัมพันธ์กับผู้ให้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมการใช้บริการซ้ำและการบอกต่อ (Oliver, 1999) โดยความภักดีเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจในระยะยาว นอกจากนี้ Oliver ได้แบ่งองค์ประกอบของความภักดีออกเป็น 4 มิติ คือ (1) ความภักดีเชิงความรู้ (2) ความภักดีเชิงอารมณ์ (3) ความภักดีเชิงพฤติกรรม และ (4) ความภักดีเชิงปฏิบัติการ Zeithaml et al, (1996) ได้เสนอตัวบ่งชี้ความภักดี ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจจัดส่งอาหาร ได้แก่ (1) ความตั้งใจใช้บริการซ้ำ (2) การบอกต่อและ (3) ความอดทนต่อราคา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดการดำเนิน การดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา และมีประสบการณ์การสั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน อย่างน้อย 3 ครั้งในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริโภคที่อาศัยอยู่ในจังหวัดนครราขสีมาและมีประสบการณ์สั่งอาหารผ่านแอปพลิเคชัน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยสูตรของ Cochran (1997) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 400 ราย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่ที่มีลักษณะทางกายภาพและการจราจรที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตาแบ่งตามเขตพื้นที่สำคัญในโคราช ประกอบด้วย โซนเมืองเก่า-ลานย่าโม โซนสถานศึกษา โซนที่พักอาศัย โซนอุตสาหกรรม

เครื่องมือการวิจัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณอาศัยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เขตพักอาศัย ความถี่ในการใช้บริการ แฟลตฟอร์มจัดส่งอาหาร เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ใช้ระบบติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ ประกอบด้วย ด้านความโปรงใสของข้อมูล ด้านความแม่นยำของข้อมูล ด้านการตอบสนองแบบทันที ด้านความเสถียรของระบบ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความไว้วางใจต่อแฟลตฟอร์มจัดส่งอาหาร ประกอบด้วย ด้านความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความปรารถนาดี

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความภักดีต่อแฟลตฟอร์มจัดส่งอาหาร ประกอบด้วย ความตั้งใจใช้บริการซ้ำ การบอกต่อ และความอดทนต่อราคา

คำถามตอนที่ 2 – 4 เป็นคำถามมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Rovinelli and Hambleton, 1977) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out)

กับกลุ่มที่มีไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.929 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้มากกว่าเกณฑ์ 0.7 (Brace et al, 2012) ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ในเขตพื้นที่โซนเมืองเก่า สถานศึกษา บ้านพักอาศัย แหล่งอุตสาหกรรม โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมตั้งแต่เดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2568 และรอรับแบบสอบถามกลับคืนครบถ้วนสมบูรณ์ 400 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามมาทำการกำหนดรหัส ลงรหัส บันทึกข้อมูล และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าทุกตัวแปร

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 เป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 อาศัยอยู่ในเขตอำเภอเมือง จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 61.5 ใช้บริการจัดส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ มากกว่า 10 ครั้งต่อเดือน และ Grab Food เป็นแพลตฟอร์มที่ใช้บริการบ่อยที่สุด จำนวน 143 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 35.8

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ ความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์อยู่ในระดับปานกลาง (3.46) ความไว้วางใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.35) และความภักดีอยู่ในระดับปานกลาง (3.50) การวิจัยในขั้นตอนต่อไปจะทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหา

อิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดี รวมถึงอิทธิพลของความไว้วางใจต่อความภักดี ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 1 และ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	β	t	p-value	ผลกาทดสอบ
H1	การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์	-	-	0.000	ยอมรับ
	ความโปร่งใสของข้อมูล	0.343	6.333	0.000	ยอมรับ
	ความแม่นยำของข้อมูล	0.282	5.211	0.000	ยอมรับ
	การตอบสนองแบบทันที	0.190	3.714	0.000	ยอมรับ
	ความเสถียรของระบบ	0.139	2.800	0.005	ยอมรับ
H2	การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์	-	-	0.000	ยอมรับ
	ความโปร่งใสของข้อมูล	0.247	4.333	0.000	ยอมรับ
	ความแม่นยำของข้อมูล	0.248	4.344	0.000	ยอมรับ
	การตอบสนองแบบทันที	0.174	3.206	0.001	ยอมรับ
	ความเสถียรของระบบ	0.127	2.438	0.015	ยอมรับ

จากตารางที่ 1 และ 2 พบว่า การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความไว้วางใจได้ร้อยละ 52.4 (R^2 = 0.524) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความโปร่งใสของข้อมูล (β = 0.343) มีอิทธิพลสูงที่สุด และความเสถียรของระบบ (β = 0.139) มีอิทธิพลต่ำที่สุด

ตารางที่ 2 ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวแปรตาม	R	R^2	Adjusted R^2	F	p-value	ผลการทดสอบ
ความไว้วางใจ	0.724	0.524	0.519	108.234	0.000	มีนัยสำคัญ
ความภักดี	0.689	0.475	0.469	89.167	0.000	มีนัยสำคัญ

ส่วนการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์มีอิทธิพลทางบวกต่อความภักดีของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความภักดีได้ร้อยละ 47.5 (R^2 = 0.475) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลทางบวกต่อความภักดี โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ความแม่นยำของข้อมูล (β = 0.248) มีอิทธิพลสูงที่สุด และความเสถียรของระบบ (β = 0.127) มีอิทธิพลต่ำที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาอิทธิพลของการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์ต่อความไว้วางใจและความภักดีของผู้บริโภค ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์มีอิทธิพลทางบวกต่อความไว้วางใจของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สกรณ์ บุษบง และคณะ (2562) ที่พบว่า การส่งสินค้าต่าง ๆ ที่ต้องมีการตรวจสอบสถานะของสินค้า จำเป็นจะต้องระบุเวลาที่พัสดุดังกล่าวจะเดินทางมาถึง ซึ่งอาจเพิ่มเซ็นเซอร์ในการวัดอุณหภูมิในการแจ้งอุณหภูมิปัจจุบันของพัสดุ การทราบตำแหน่งปัจจุบันทำให้สามารถ คาดการณ์เวลาที่พัสดุจะเดินทางมาถึง และงานวิจัยของ Chen et al (2020) ที่พบว่าเทคโนโลยีการติดตามแบบเรียลไทม์ช่วยสร้างความรู้สึกควบคุมได้และส่งผลบวกต่อการสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ใช้งาน ซึ่งความโปร่งใสของข้อมูลมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อความไว้วางใจ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริโภคให้ความสำคัญกับการได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและเปิดเผยจากแพลตฟอร์ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Granados et al (2010) ที่ระบุว่าความโปร่งใสของข้อมูลช่วยลดความไม่สมมาตรของข้อมูล ระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่ไว้วางใจ ส่วน Atzori et al (2010) ระบุว่าลักษณะการทำงานของ IoT ในด้านการสังเกตการณ์และการบำรุงรักษา เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ระบบสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดนครราชสีมาซึ่งมีสภาพการจราจรที่ซับซ้อนในจุดยุทธศาสตร์ เช่น ถนนมิตรภาพและบริเวณรอบลานย่าโม การอัปเดตข้อมูลที่ไม่ทันเวลาส่งผลให้ผู้บริโภคเกิดความวิตกกังวลและลดความไว้วางใจได้

ส่วนการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์มีอิทธิพลทางบวกต่อความภักดีของผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Oliver (1999) และ Zeithaml et al (1996) ที่พบว่าประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการส่งผลต่อความตั้งใจใช้บริการซ้ำและการ

บอกต่อ สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริโภคต้องการทั้งความแม่นยำและความโปร่งใสควบคู่กันในการตัดสินใจใช้บริการซ้ำและบอกต่อ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Morgan and Hunt (1994) ที่ระบุว่าความไว้วางใจ เป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่ความภักดี โดยความแม่นยำและความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับบริบทของจังหวัดนครราชสีมาซึ่งกำลังได้รับการผลักดันให้เป็น “โคราชเมืองอัจฉริยะ (Korat Smart City)” โดยสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2566) การพัฒนาแพลตฟอร์มจัดส่งอาหารให้มีระบบติดตามที่มีความแม่นยำและโปร่งใสจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในด้านการขนส่งและโลจิสติกส์อัจฉริยะ (Smart Logistics) อย่างไรก็ตาม จากผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนาสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมามีความอ่อนไหวต่อราคา ซึ่งสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและกำลังซื้อของประชาชนในพื้นที่ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบติดตามสถานะจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อลดความอ่อนไหวต่อราคา

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยนี้ ได้ขยายขอบเขตทฤษฎีของ Hui และ Tse (1996) ที่ศึกษาความวิตกกังวลจากการรอคอยในบริบทการบริการทั่วไป มาสู่บริบทเฉพาะของการจัดส่งอาหารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยค้นพบว่าการติดตามสถานะแบบเรียลไทม์สามารถลดความไม่แน่นอนได้ผ่าน 4 กลไกหลัก ได้แก่ ความโปร่งใส ความแม่นยำ การตอบสนองทันที และความเสถียรของระบบ ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยเดิมที่มุ่งเน้นเพียงการให้ข้อมูลระหว่างรอคอย นอกจากนี้การวิจัยนี้ได้พัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุที่แสดงให้เห็นว่าการติดตามสถานะอาหารแบบเรียลไทม์มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจและความภักดี โดยค้นพบความแตกต่างของกลไกการเกิดอิทธิพล โดยสรุปได้ว่าการสร้างความไว้วางใจและความภักดีต้องการกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน โดยความโปร่งใสมีความสำคัญต่อความไว้วางใจมากกว่า ในขณะที่ความแม่นยำมีความสำคัญต่อความภักดีมากกว่า

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญกับ ความโปร่งใสของข้อมูล มากที่สุดในการสร้างความไว้วางใจต่อแพลตฟอร์มจัดส่งอาหาร โดยเฉพาะการแสดงสถานะการดำเนินงานอย่างครบถ้วนและการแจ้งเตือนเมื่อเกิดปัญหา ดังนั้น

ผู้ประกอบการควรพิจารณาเพิ่มความโปร่งใสของข้อมูล โดยพัฒนาระบบแจ้งเตือนเมื่อเกิดปัญหาหรือความล่าช้า และแสดงสถานะการดำเนินงานอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ผู้บริโภคในจังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญกับ ความแม่นยำของข้อมูล มากที่สุดในการสร้างความภักดีต่อแพลตฟอร์มจัดส่งอาหาร โดยเฉพาะพิกัด GPS ที่แม่นยำและการคำนวณเวลาถึงที่หมายที่ถูกต้อง ผู้ประกอบการควรพิจารณาเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล โดยพัฒนาเทคโนโลยี GPS ให้มีความแม่นยำในพื้นที่ชุมชนหนาแน่นและซอยย่อย และปรับปรุงอัลกอริทึมการคำนวณเวลาถึงที่หมายที่ถูกต้องให้สอดคล้องกับสภาพการจราจร นอกจากนี้ ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองแบบทันทีโดยลดความล่าช้าในการอัปเดตพิกัดและสถานะการดำเนินงานเพิ่มความเสถียรของระบบ โดยแก้ไขปัญหาแอปพลิเคชันปิดตัวลงขณะติดตามสถานะ

เอกสารอ้างอิง

กฤษณะ ดาราเรือง, จินต์ วิภาตะกลัศ และสมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. (2567). คุณภาพการให้บริการของพนักงานส่งอาหารผ่านแอปพลิเคชั่นอาหารในเขตอำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(3),131-140

นริส อุไรพันธ์, อัชฌาวรรณ สาหร่ายทอง และ วิชริณี สวัสดี. (2567). การรับรู้คุณค่าและความไว้วางใจที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้ระบบ IoT ทางการเกษตรสำหรับชาวสวนทุเรียนในจังหวัดจันทบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 6(2), 42-60

พิทักษ์ จันทร์เจริญ. (2563) . *“อาหารเดลิเวอรี่” จาก “ทางเบี่ยง” ช่วงโควิด-19...กลายเป็น “ทางหลัก”*. เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2568. จาก https://delivery.dusit.ac.th/booklet/vol-2

ศูนย์วิจัยกสิกร. (2567). *ตลาด Food Delivery ปี 2567 ยังมีเทรนด์ที่ลดลงต่อเนื่อง*. เรียกใช้เมื่อ 20 สิงหาคม 2568 จาก https://www.kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/Food-Delivery-cis3452-FB-2023-02-02.aspx

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560*). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). *แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2564–2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2566). *รายงานความก้าวหน้าโครงการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ปี 2565–2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล.

สกรณ์ บุษบง, ณัฐพล จั้นพลแสน และศุภกร ชาติชัย. (2562). การพัฒนาต้นแบบระบบพร้อมชุดอุปกรร์ติดตามรถขนส่งพัสุดแบบเรียลไทม์โดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง. *วารสารวิชาการซายน์เทค มรภ.ภูเก็ต*, 3(2),20-26

Atzori, L., Iera, A., & Morabito, G. (2010). The internet of things: A survey. *Computer Networks*, 54(15), 2787–2805.

Brace, N., Kemp, R. & Snelgar, R. (2012). *SPSS for Psychologists*. 5thed. New York: Palgrave Mcmillan.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques.* (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons.

Chen, Y., Yu, J., Yang, S., & Wei, J. (2020). Exploring the impact of real-time communication and tracking technologies on consumer trust in food delivery services. *International Journal of Information Management*, 52, Article 102056.

Granados, N., Gupta, A., & Kauffman, R. J. (2010). Information transparency in business-to-consumer markets: Concepts, framework, and research agenda. *Information Systems Research*, 21(2), 207–226. https://doi.org/10.1287/isre.1090.0249

Hui, M. K., & Tse, D. K. (1996). What to tell consumers in waits of different lengths: An integrative model of service evaluation. *Journal of Marketing*, 60(2), 81–90.

Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGrawe Hill.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709–734. https://doi.org/10.2307/258792

Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20–38.

Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty? *Journal of Marketing*, 63(4), 33–44.

Pavlou, P. A., Liang, H., & Xue, Y. (2007). Understanding and mitigating uncertainty in online exchange relationships: A principal-agent perspective. *MIS Quarterly*, 31(1), 105–136. https://doi.org/10.2307/25148783

Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49-60.

Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (1996). The behavioral consequences of service quality. *Journal of Marketing*, 60(2), 31–46.

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP MODEL FOR ADMINISTRATORS OF HIGHER VOCATIONAL COLLEGES IN HEBEI PROVINCE*

Xinya Tang[1] and Ganratchakan Lertamornsak[2]

[1-2]College of Educational Administration,

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s65584951008@ssru.ac.th

Received 10 March 2026; Revised 22 March 2026; Accepted 24 March 2026

Abstract

This study aims to: (1) empirically delineate and validate core dimensions of transformational leadership for administrators in Hebei's higher vocational colleges, integrating regional industrial and policy contexts; (2) construct a context-adapted, psychometrically sound model via mixed-methods;(3)provide evidence-based recommendations to enhance leadership capabilities and align vocational education with Hebei's industrial upgrading. Research Methodology: A mixed-methods design was adopted: 9 semi-structured expert interviews informed a 115-item 5-point Likert questionnaire. Quantitative data were collected via stratified random sampling of 500 responders from 68 Hebei higher vocational colleges. Analyses included descriptive statistics, KMO/Bartlett's tests, and exploratory factor analysis (EFA) with principal component analysis (PCA) and Varimax rotation.

Citation:

* Xinya Tang and Ganratchakan Lertamornsak. (2026). Transformational Leadership Model For Administrators Of Higher Vocational Colleges In Hebei Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1618-1637.;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

Research Results: The questionnaire exhibited excellent psychometric properties (KMO=0.974, Bartlett's χ^2 =39010.394, df=5356, p<.001). EFA extracted 6 stable dimensions with 73 valid indicators (cumulative variance explained=61.38%), with "Vision and Support" as the core factor (34.031% variance contribution). Initial items had means of 3.64–4.03 (SD=0.630–0.996), indicating high perceived importance; "Vision and Support" ranked first (M=3.89, SD=0.837). The six dimensions are: Vision and Support, Industry-University-Research Collaboration Capacity, Organizational Culture, Distributed Leadership, Professional Development, and Information and Communication Technology Competence. A context-adapted model was constructed, reflecting the complementarity of formal institutional mechanisms and informal relational behaviors.

Keywords: Transformational leadership, Higher vocational college administrators, Hebei Province, Six-factor model, Mixed-methods, Industry-education integration

Introduction

Against China's drive for high-quality vocational education and Hebei Province's restructuring of 14 key industrial clusters, higher vocational colleges are pivotal to cultivating technical talents for regional economic transformation. As of 2024, Hebei hosts 68 such colleges with over 1.73 million full-time students, delivering 580,000+ skilled graduates annually (Hebei Provincial Department of Education, 2024; Baoding Daily, 2025). These institutions are tasked with advancing industry-education integration, modernizing vocational education systems, and aligning talent cultivation with regional priorities.

Transformational leadership, conceptualized by Bass (1985) as encompassing idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, is widely recognized as a driver of organizational innovation and sustainability. It serves as a targeted solution to

Hebei's vocational education-industry misalignment, grounded in two theoretical pillars: Fiedler's (1967) contingency theory, enabling it to break the rigidity of traditional centralized governance and adapt to industrial restructuring; and its emphasis on collective goal alignment, bridging the gap between talent cultivation and enterprise skill demands. However, Hebei's vocational education faces persistent challenges: misalignment between administrative leadership and regional industrial imperatives, insufficient integration of leadership models with policies like the Double High Plan, and tensions between hierarchical management and the need for distributed, participatory governance.

Despite growing scholarship on transformational leadership in higher education, three critical gaps persist in Hebei's context: existing studies focus on national frameworks or coastal regions, lacking models tailored to the province's industrial restructuring and vocational education policies; few adopt rigorous mixed-methods to validate leadership models, leaving a dearth of evidence for evidence-based leadership development; and research rarely translates theory into actionable strategies for industry-education integration and digital transformation. Against this backdrop, the study holds significant value: it addresses misaligned leadership practices to better support regional industrial upgrading and talent cultivation, expands transformational leadership theory by constructing a context-adapted model for non-Western vocational education to deepen its localized application in China, and provides empirical evidence for Hebei's vocational education governance—including leadership training and Double High Plan implementation (Journal of Hebei Vocational Education, 2023) (policy utility).

1. Theoretical Foundation

The study is grounded in Bass's (1985) transformational leadership theory (inspiring collective goal pursuit), Fiedler's (1967) contingency theory (justifying context-specific models), and Gronn's (2002) distributed leadership theory.

2. Related Research

International studies link transformational leadership in vocational education to improved teacher motivation, student outcomes, and institutional innovation (Leithwood et al., 2020). Domestic research explores transformational leadership in Chinese higher education but lacks context-specific models (Zhang et al., 2022). Hebei-specific studies emphasize industry-university-research (IUR) collaboration and digital transformation (Hebei Chemical and Pharmaceutical Vocational College, 2025) but fail to systematically examine transformational leadership's mediating role. These gaps underscore the need for this study.

The study focuses on senior and middle-level administrators across Hebei's 68 higher vocational colleges, with stratified sampling across 11 prefecture-level cities to ensure industrial and educational representativeness. The two tiers have distinct, complementary demands: Senior administrators, Middle-level administrators, Administrators of non-vocational higher education institutions are excluded to maintain focus.

Theoretical contribution: Expands transformational leadership theory by validating a context-specific model for non-Western vocational education, offering a replicable framework for regional leadership studies.

Practical contribution: Equips Hebei's vocational colleges with actionable strategies to optimize leadership, enhance IUR collaboration, and drive digital transformation; informs policy formulation (targeted leadership training, Double High Plan implementation), ultimately improving vocational education quality and supporting regional economic transformation.

Literature review

1. Theoretical Foundation of Transformational Leadership

Transformational leadership was formally proposed by Bass (1985) in Leadership and Performance Beyond Expectations, delineating four core

dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This theory has since become a dominant framework, with subsequent expansions across organizational contexts.

Gronn (2002) extended it by integrating distributed leadership, arguing that effective modern leadership is distributed across stakeholders—particularly relevant for vocational colleges relying on collaborative governance. In China's institutional context, Bass's transformational leadership and Gronn's distributed leadership form a complementary "core leadership-multiple participation" mechanism: individual administrators provide strategic vision, while multi-stakeholder participation translates vision into practice. Fiedler's (1967) contingency theory further complements this, emphasizing style-situation fit and justifying context-specific models over universal Western frameworks.

Digital leadership theory, a contemporary extension of transformational leadership, emphasizes integrating ICT competence into leadership behaviors (Zhang, 2023), enabling educational institutions to adapt to digital transformation and industrial demands. It fills gaps in classic transformational leadership research and underpins the ICT Competence dimension of this study's model.

Meta-analyses have validated transformational leadership's effectiveness in education (Leithwood et al., 2020), but these developments are rooted in Western contexts, raising applicability questions for non-Western systems like Hebei's. Additionally, existing research lacks systematic integration of digital, distributed, and transformational leadership theories, limiting explanations of modern vocational college leadership demands.

2. Transformational Leadership in Vocational Education

International research links transformational leadership in vocational education to coordinated school-enterprise resource allocation, optimized practical teaching, and responsiveness to industrial upgrading (Leithwood et al., 2020). For example, European studies show that transformational leaders foster

industry partnerships, enhancing curriculum relevance and graduate employability.

Domestically, Zhang et al. (2022) confirmed transformational leadership's positive correlation with faculty satisfaction, curriculum innovation, and institutional development, but noted fragmented vocational education research with limited attention to industry ties and practical skill focus. Li et al. (2021) identified inspirational motivation and intellectual stimulation as key drivers of IUR collaboration, while Wang et al. (2023) highlighted individualized consideration and idealized influence in promoting faculty acceptance of digital tools. Despite these advances, research remains general, lacking region-specific models.

3. Localized Research on Transformational Leadership in Chinese Higher Vocational Colleges

With deepening vocational education reform, scholars emphasize localized leadership models aligned with national policies and regional industrial characteristics. However, most studies adopt universal frameworks with limited provincial adaptation.

Zhang et al. (2022) noted three limitations of Chinese vocational education research: overemphasis on national policies over regional practices, reliance on qualitative/small-scale surveys, and failure to integrate regional industrial demands. These are particularly evident in Hebei, where vocational education is tied to 14 key industrial clusters but lacks targeted research. Hebei-specific studies have two critical shortcomings: focus on descriptive analyses of IUR collaboration and digital transformation, and a lack of psychometric validation.

Hebei-focused research prioritizes industry-education integration and digital transformation but neglects transformational leadership: Journal of Hebei Vocational Education (2023) explored IUR collaboration without addressing

leadership mediation; Hebei Chemical and Pharmaceutical Vocational College (2025) surveyed digital transformation but ignored administrative leadership; Hebei Provincial Department of Education (2024) highlighted leadership capacity gaps without empirical solutions.

Methodology

The study adopted a mixed-methods design, combining qualitative expert interviews with quantitative empirical analysis and exploratory factor analysis (EFA), ensuring both theoretical rationality and empirical rigor of the constructed transformational leadership model.

1. Population and Samples

Probability sampling was adopted to support generalizability to Hebei's higher vocational colleges, which is appropriate for quantitative research with high generalization requirements (Liu et al., 2020). The study population comprised over 1,200 stakeholders from Hebei's 68 higher vocational colleges, spanning all 11 prefecture-level cities and key industrial clusters.

Stratified random sampling was used to select 500 respondents from 62 colleges, ensuring sample representativeness. All 500 distributed questionnaires were valid (100% response rate), attributed to targeted sampling of governance-related stakeholders and active cooperation from surveyed colleges and local educational authorities.

Table 1 Sample Demographic Characteristics

General Basic information	Subgroup	Frequency	Percentage (%)
1. Gender	Male	275	55.00
	Female	225	45.00
2. Age	under 25 years old	54	10.80

	25 - 29 years old	143	28.60
	30 - 39 years old	235	47.00
	40-49 years old	41	8.20
	Above 49 years old	27	5.40
3. Working Experiences	under 5 years	49	9.80
	5 – 10 years	90	18.00
	11 – 15 years	135	27.00
	16 – 20 years	201	40.20
	Above 20 years	25	5.00
4. The Highest Education Level	Bachelor	164	32.80
	Master	220	44.00
	Doctor	88	17.60
	Other	28	5.60
5. Professional Title	Assistant Lecturer	151	30.20
	Lecturer	164	32.80
	Associate Professor	155	31.00
	Professor	30	6.00

2. Research Tools

A 115-item 5-point Likert questionnaire was developed to measure transformational leadership of Hebei's higher vocational college administrators, based on core connotations and measurement dimensions defined via 9 expert interviews; its validity and reliability were rigorously verified through expert validation and pre-survey. The validation panel comprised 9 experts with

diverse backgrounds aligned to industry-education integration: 5 doctoral supervisors/professors in vocational education management (academic expertise in leadership, IUR collaboration, and digital transformation) and 4 senior managers responsible for university-enterprise cooperation/human resources in leading enterprises of Hebei's 14 key industrial clusters. Each item was evaluated using the Item-Objective Congruence (IOC) index (dimensions: aim alignment, clarity, comprehensiveness, practical significance), with all IOC values ranging from 0.80 to 1.00. A pre-survey with 30 non-formal survey participants yielded an overall Cronbach's alpha coefficient of 0.962, indicating excellent internal consistency. For formal data collection, official letters were sent to 62 selected higher vocational colleges in Hebei Province to secure permission; upon approval, respondents were randomly selected and invited to complete an online questionnaire distributed through colleges' official social media. Data analysis was performed using SPSS 26.0, encompassing descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation) to reflect data distribution, KMO and Bartlett's Test of Sphericity, exploratory factor analysis (EFA) with principal component analysis (PCA) for factor extraction and Varimax orthogonal rotation, and qualitative content analysis of 9 expert interview transcripts to define factor connotations and validate factor naming and model rationality.

Results

1. Suitability Test for Factor Analysis

Table 2 shows the results of the KMO and Bartlett's Test of Sphericity for the 115 questionnaire items. The KMO Measure of Sampling Adequacy was 0.974, which is classified as "excellent" (Kaiser, 1974), indicating that the correlation between the observed variables is high and the data is highly suitable for factor analysis. Bartlett's Test of Sphericity was significant (χ^2 =39010.394, df=5356, p<.001), rejecting the null hypothesis that the correlation

matrix is an identity matrix, which further confirms that the variables are correlated and suitable for factor analysis.

Table 2 KMO and Bartlett Test

KMO and Bartlett's Test		
KMO		0.974
Bartlett's Test of Sphericity	Chi-Square	39010.394
	df	5356
	Sig	0.000

2. Factor Extraction and Rotation

PCA was used for factor extraction, and Varimax orthogonal rotation was used for factor rotation to clarify the factor structure. Following the Kaiser criterion (eigenvalue ≥1), 6 valid factors were extracted from the 115 initial items; after deleting items that did not meet the criteria (factor loading <0.5, significant cross-loadings), 73 valid indicators were retained. Table 3 shows the total variance explained by the 6 factors: the cumulative percentage of variance explained was 61.380%, which is an acceptable level for social science research (Hair et al., 2019). Vision and Support (Factor 1) was the most influential factor, with an initial eigenvalue of 35.393 and a variance contribution rate of 34.031%—far higher than the other five factors, indicating its core position in the transformational leadership model. The variance contribution rates of the other five factors were 7.508% (Industry-University-Research Collaboration Capacity), 5.742% (Organizational Culture), 5.147% (Distributed Leadership), 4.706% (Professional Development), and 4.245% (Information and Communication Technology Competence), respectively.

Table 3 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	35.393	34.031	34.031	35.393	34.031	34.031	15.926	15.314	15.314
2	7.809	7.508	41.540	7.809	7.508	41.540	11.74	11.29	26.607
3	5.972	5.742	47.282	5.972	5.742	47.282	10.31	9.919	36.526
4	5.353	5.147	52.429	5.353	5.147	52.429	9.632	9.261	45.787
5	4.894	4.706	57.135	4.894	4.706	57.135	8.223	7.907	53.694
6	4.415	4.245	61.380	4.415	4.245	61.380	7.993	7.686	61.380

Extraction Method: Principal Factor Analysis.

The scree plot (Figure 1) further validated the 6-factor solution: the slope of the scree plot was steep for the first 6 factors and became significantly gentler after the 6th factor, indicating that the information explained by the subsequent factors decreased sharply. A 7-factor solution was rejected for three statistical reasons, beyond the steepness of the slope: (1) the eigenvalues of

Factor 7 and all subsequent factors were less than 1, failing to meet the Kaiser criterion for factor extraction; (2) the variance contribution rate of Factor 7 was less than 4%, with a marginal effect on the total variance explanation, and adding it could not significantly improve the model's explanatory power; (3) the number of valid items for the potential 7th factor was less than 3, failing to meet the basic requirement for forming a valid factor (Kaiser method). These results confirm that the 6-factor solution is the most optimal and parsimonious for the study.

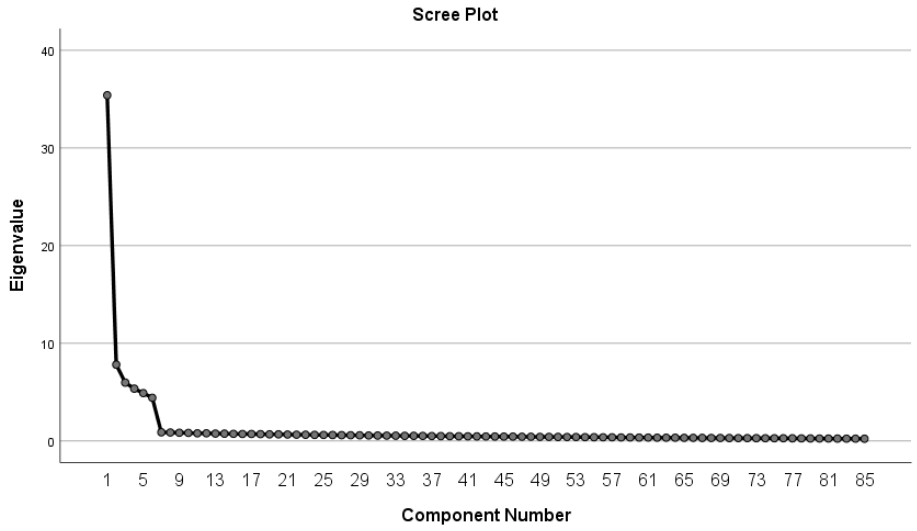


Figure 1 Scree Plot

(Note: The plot displays eigenvalues on the Y-axis and factor numbers on the X-axis; the eigenvalue of Factor 7 is 0.89, and all subsequent factors have eigenvalues <0.85.)

Table 4 shows the factor loading range of each of the 6 extracted factors: the factor loadings ranged from 0.614 to 0.748, all of which were above 0.6, indicating good convergent validity of the model (Hair et al., 2019). The factor structure was determined through content analysis of expert interviews and the

connotations of the retained items, ensuring consistency with theoretical research and the practical characteristics of Hebei's vocational education.

Table 4 Factor Loading Ranges of the Six Core Dimensions

Factor	Dimension Name	Lowest Factor Loading	Highest Factor Loading
1	Vision and Support	0.690	0.748
2	Industry-University-Research Collaboration Capacity	0.614	0.740
3	Organizational Culture	0.621	0.706
4	Distributed Leadership	0.664	0.740
5	Professional Development	0.663	0.717
6	Information and Communication Technology Competence	0.671	0.699

3. Descriptive Statistics of the Six Core Dimensions

Table 5 presents the mean, standard deviation, perceptual importance ranking (based on mean values), and statistical contribution ranking (based on variance contribution rate) of the six core dimensions, clearly distinguishing between respondents' perceived importance and the statistical impact identified by EFA. The results showed that the mean values across all six dimensions ranged from 3.58 to 3.89 (SD = 0.807–0.837), all exceeding the midpoint of the 5-point Likert scale (3), indicating that respondents generally perceived the six dimensions as highly important for transformational leadership. Vision and Support ranked first in both perceptual importance (M=3.89, SD=0.837) and

statistical contribution (34.031% variance), which means this dimension is both recognized as the most important by practitioners and statistically the core of the transformational leadership model. The other five dimensions had small differences in perceptual importance rankings, consistent with their relatively close statistical variance contribution rates, indicating a high degree of consistency between practical perception and statistical analysis.

Table 5 Means, Standard Deviations, and Opinion Ranking

Factor	Dimension Name	Mean	S.D.	Ranking (Perceptual Importance)	Variance Contribution (%)	Ranking (Statistical Contribution)
1	Vision and Support	3.89	0.837	1 (Highest)	34.031	1 (Highest)
2	Industry-University-Research Collaboration Capacity	3.73	0.812	2 (High)	7.508	2
3	Organizational Culture	3.70	0.822	3 (High)	5.742	3
4	Distributed Leadership	3.65	0.813	4 (High)	5.147	4
5	Professional Development	3.64	0.809	5 (High)	4.706	5
6	Information and Communication Technology	3.58	0.807	6 (High)	4.245	6

Competence

4. Model Construction

Based on the quantitative EFA results and qualitative content analysis of 9 expert interviews, a Hebei-specific six-factor transformational leadership model for administrators of higher vocational colleges was constructed (Figure 2). The model takes Vision and Support as the core dimensions, with Industry-University-Research Collaboration Capacity and Organizational Culture as the two core support dimensions, and Distributed Leadership, Professional Development, and Information and Communication Technology Competence as the basic guarantee dimensions. The six dimensions interact with and complement each other, and the model fully reflects the complementary effects of formal institutional mechanisms and informal relational behaviors in Hebei's vocational college leadership practice, as well as the integration of transformational leadership, distributed leadership, and digital leadership theories.

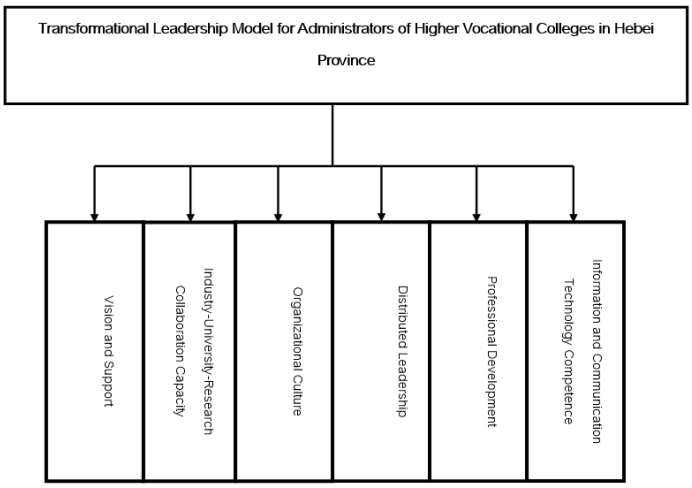


Figure 2 Transformational Leadership Model for Administrators of Higher Vocational Colleges in Hebei Province

Conclusion and Discussion

1. Conclusion

This study adopted a mixed-methods design (qualitative expert interviews + quantitative empirical analysis) to examine transformational leadership among administrators in Hebei's higher vocational colleges, drawing three core conclusions:

Transformational leadership was perceived as highly important: the 115 initial measurement items had means of 3.64–4.03 (SD=0.630–0.996), and the six extracted core dimensions all exceeded 3.58 (SD=0.807–0.837), indicating broad respondent consensus on its governance value.

It presented a stable six-dimensional structure with 73 valid indicators. EFA identified six dimensions—Vision and Support, Industry-University-Research Collaboration Capacity, Organizational Culture, Distributed Leadership, Professional Development, and ICT Competence—collectively explaining 61.380% of total variance. All factor loadings exceeded 0.614, the questionnaire had excellent psychometric properties (KMO=0.974, Bartlett's χ^2 =39010.394, p<.001), and Vision and Support served as the core factor (34.031% variance contribution), ranking first in perceptual importance.

A contextually adapted Hebei-specific six-factor transformational leadership model was developed and validated. Centered on Vision and Support with five supporting dimensions, the model integrates transformational, distributed, and digital leadership theories, aligns with Hebei's industrial restructuring and vocational education policies, reveals the complementary effects of formal institutional mechanisms and informal relational behaviors, and provides a practical framework for local administrators' leadership capacity building.

5.2 Discussion

Vision and Support acts as the foundational core of transformational leadership for Hebei's vocational college administrators, it enables the formulation of industry-aligned strategic orientations, unification of organizational values, and targeted institutional/resource support for faculty, students, and industry-education integration, aligning talent cultivation with regional industrial upgrading and enhancing organizational cohesion (Bass & Riggio, 2006; Leithwood & Jantzi, 2005). Industry-University-Research Collaboration Capacity serving as the practical-oriented core, it bridges institutional governance and industrial development, determining the effectiveness of industry-education integration and talent cultivation practicality by facilitating stable school-enterprise partnerships, optimizing practical teaching systems, and enhancing local industrial service capacity (Chen, 2024; Liu, 2023). Organizational Culture Providing soft cultural support for transformational leadership, it shapes innovative and collaborative values to stimulate institutional vitality, break internal management barriers, improve operational efficiency, and consolidate the implementation foundation of transformational and distributed leadership (Guo, 2024; Yang, 2023). Distributed Leadership Acting as an important governance complement, it realizes multi-stakeholder participation and decentralized decision-making, reducing reform resistance, improving policy rationality, and strengthening the sense of ownership among faculty, students, and enterprise partners (Gronn, 2002; Ma, 2024). Professional Development Serving as the internal driver for enhancing transformational leadership, it supports lifelong learning, policy adaptation, and the renewal of industrial/management knowledge aligned with Hebei's vocational education development, enhancing administrators' professional identity and ensuring the sustainability of leadership practice (Ding, 2024; Yu, 2023). Information and Communication Technology Competence, as the modern enabling dimension, supports digital governance, smart campus construction, and data-driven

decision-making to adapt to digital transformation and industrial upgrading, optimizing management/teaching efficiency and promoting the integration of digital tools into practical education (Xu, 2024; Zhang, 2023).

References

Amemasor, F., Ndayiragije, F., & Uwimana, A. (2025). Teacher professional development and technology integration in vocational education: A systematic review. *Journal of Vocational Education & Training*, 77(2), 189–207. https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2415678

Baoding Daily. (2025, January 15). Hebei's vocational education boosts regional industrial upgrading. *Baoding Daily*, p. A3.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Chen, Y. (2024). Industry-university-research collaboration and talent cultivation in Hebei's higher vocational colleges. *Vocational Education Research*, 16(2), 45–52.

Ding, L. (2024). Professional development needs of administrators in higher vocational colleges: Evidence from Hebei Province. *Journal of Vocational and Technical Education*, 45(8), 62–67.

Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. *McGraw-Hill*.

Gondwe, A. (2021). Teacher professional development and industry engagement in sub-Saharan vocational education. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(3), 389–405. https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1921567

Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *Leadership Quarterly*, 13(4), 423–451. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00090-2

Guo, H. (2024). Organizational culture and transformational leadership effectiveness in Hebei's vocational colleges. *Chinese Journal of Educational Management*, 38(1), 78–85.

Hebei Chemical and Pharmaceutical Vocational College. (2025). *Research report on industry-education integration and digital transformation of Hebei vocational colleges*. Hebei Chemical and Pharmaceutical Vocational College.

Journal of Hebei Vocational Education. (2023). Research on the path of industry-education integration in Hebei's higher vocational colleges. *Journal of Hebei Vocational Education*, 8(2), 1–8. https://doi.org/10.3969/j.issn.2096-3769.2023.02.001

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership and student engagement in secondary schools. *School Leadership & Management*, 25(3), 247–268. https://doi.org/10.1080/13636820500134229

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). *Transformational leadership in education* (3rd ed.). Routledge.

Li, J., Wang, H., & Zhang, L. (2021). The impact of transformational leadership on industry-university-research collaboration in vocational colleges. *Chinese Vocational and Technical Education*, 12(3), 45–52.

Liu, F., Zhang, X., & Zhao, L. (2020). Enhancing enterprise engagement in vocational education: A case study from Guangdong province. Asia Pacific Education Review, 21(4), 623–634. https://doi.org/10.1007/s12564-020-09642-3

Liu, Y. (2023). Industry-university-research collaboration capacity of vocational college administrators in Hebei. *Hebei Vocational Education*, 12(1), 31–36.

Ma, Q. (2024). Distributed leadership practice in higher vocational colleges of Hebei Province. *Educational Administration Research*, 40(5), 56–62.

Shao, Y., & Sagubo, O. (2024). Student employability and industry satisfaction in school-enterprise cooperation. *Journal of Workplace Learning*, 36(2), 112–128. https://doi.org/10.1108/JWL-07-2022-0156

Wang, Y., Li, M., & Zhao, Q. (2023). Transformational leadership and digital transformation in vocational colleges: The mediating role of faculty acceptance. *Journal of Vocational Education Research*, 15(4), 67–78.

Xu, W. (2024). ICT competence and digital transformation of vocational colleges in Hebei. *Modern Educational Technology*, 34(3), 56–63.

Xue, L., & Li, Y. (2022). Policy evolution and practical effects of vocational school-enterprise cooperation in China. *Chinese Journal of Vocational Education*, 38(15), 45–52.

Yang, C. (2023). Collaborative organizational culture and management efficiency in vocational colleges. *Journal of Higher Education*, 14(4), 91–98.

Yu, H. (2023). Lifelong learning and professional development of vocational education administrators. *Continuing Education Research*, 35(2), 71–76.

Zhang, L., Wang, H., & Li, J. (2022). Transformational leadership in Chinese higher education: A systematic review. *Chinese Journal of Higher Education Research*, 15(3), 78–92. https://doi.org/10.16387/j.cnki.42-1867/c.2022.03.008

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว*

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF ELDERLY PEOPLE IN BAN NONG MAK FAI, NONG MAK FAI SUBDISTRICT, WATTHANA NAKHON DISTRICT, SA KAEO PROVINCE

นภาภรณ์ ธัญญา[1], ชนิสรา แก้วสวรรค์[2], ต่อศักดิ์ บุญเสือ[3] และ ภูวนัย เพ็ชรไปร่[4]

Napaporn Thanya[1], Chanisara Kaeosawan[2], Torsak Boonseua[3] and Phuwanai Phetprai[4]

[1-5]มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

[1-5]Western University, Thailand

Corresponding Author's Email: asiriporn1993@gmail.com

วันที่รับบทความ : 14 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 2 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 4 มิถุนายน 2569

Received 14 May 2026; Revised 2 June 2026; Accepted 4 June 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่า t-test จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มขึ้นไป

Citation:

* นภาภรณ์ ธัญญา, ชนิสรา แก้วสวรรค์, ต่อศักดิ์ บุญเสือ และ ภูวนัย เพ็ชรไปร่. (2569). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบ้านหนองหมากฝ้ายตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1638-1654.

Napaporn Thanya, Chanisara Kaeosawan, Torsak Boonseua and Phuwanai Phetprai. Factors Affecting The Quality Of Life Of Elderly People In Ban Nong Mak Fai, Nong Mak Fai Subdistrict, Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1638-1654;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ภาพรวมด้านร่างกาย ด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่ผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และมีโรคประจำตัวต่างกัน โดยมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ผู้สูงอายุ

Abstract

This research aims to 1) study the quality of life of elderly people in Nong Mak Fai Village, Nong Mak Fai Subdistrict, Sa Kaeo Province, and 2) study the factors affecting the quality of life of elderly people in Nong Mak Fai Village, Nong Mak Fai Subdistrict, Sa Kaeo Province. This is a quantitative research study. The target group for this research consisted of 60 people. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and t-test for individual factors with two or more independent variables.

The research findings revealed that:

1. The overall quality of life of the elderly in Nong Mak Fai Village, in terms of physical and mental aspects, was high. Social relationships were at a moderate level, while the environment was at a high level.

2. Factors affecting the quality of life of the elderly in Nong Mak Fai Village vary significantly. Differences in gender, age, marital status, educational attainment, average monthly income, and underlying health conditions result in varying levels of quality of life among the elderly population.

Keywords: Quality of life, Elderly people

บทนำ

ประเทศไทยได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ โดยสัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงาน มีแนวโน้มลดลงในขณะที่สัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2565 มีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากถึง 13,458,000 คน จากจำนวนประชากรไทยทั้งหมดประมาณ 65,994,000 คน และมีการคาดการณ์ว่าภายใน ปี พ.ศ. 2580 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด เช่นเดียวกับญี่ปุ่น โดยมีจำนวนประชากรผู้สูงอายุมากถึง 28% ของจำนวนประชากรในประเทศ วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายเป็นผลมาจากความเสื่อมทางระบบอวัยวะภายในและภายนอกร่างกาย ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อาทิเช่น กระดูกเปราะ หักง่ายเคลื่อนไหวช้าการทรงตัวไม่ดี อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย รวมถึงความสามารถในการมองเห็นและการได้ยินลดลง การรับรู้กลิ่นลดลง ระบบย่อยและ การดูดซึมอาหารลดลง ท้องอืด แน่นท้อง เบื่ออาหาร การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ ผู้สูงอายุต้องประเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่การงาน มีรายได้ลดลง และความภูมิใจในตนเองลดลง การเกษียณอายุราชการส่งผลให้ผู้สูงอายุมีบทบาทและเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมลดน้อยลง บางครั้งอาจมีมีการสูญเสียคู่สมรสหรือเพื่อนฝูงที่ใกล้ชิด ทำให้รู้สึกท้อแท้ หมดหวัง บุคลิกภาพเปลี่ยนไป รู้สึกน้อยใจ อ่อนไหวง่าย ขาดความอบอุ่น และก่อให้เกิดความเครียด ซึมเศร้า ผู้สูงอายุบางคนถูกทอดทิ้งให้อยู่ตามลำพัง ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุลดลง แนวทางในการดูแลผู้สูงอายุ ก็คือ การช่วยเหลือให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข และความพึงพอใจสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ ช่วยเหลือตนเองได้ตามอัตภาพไม่เป็นภาระให้แก่ผู้อื่นและสามารถดำรงไว้ซึ่งการมีคุณค่าในตัวเอง อีกทั้ง ผู้สูงอายุยังเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2566)

นอกจากนี้ องค์กรต่าง ๆ ยังได้สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้แก่ผู้สูงอายุโดยให้ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต และให้ความรัก ความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่ครอบครัว สังคม ชุมชน รวมทั้งให้โอกาสเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง นโยบายภาครัฐในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (2566 - 2570) ได้นำนโยบายด้านผู้สูงอายุมาไว้รวมกับนโยบายการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร ทั้งนี้ การเข้าสู่สังคมสูงวัยอาจส่งผลให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในประเทศทวีความ

รุนแรงยิ่งขึ้น เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุมักจะมีความเหลื่อมล้ำทางรายได้สูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุน้อย และการที่ประชากรวัยแรงงานที่มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง อาจนำมาซึ่งปัญหาขาดแคลนกำลังแรงงานในประเทศ และส่งผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมต่อประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแข่งขัน และผลิตภาพแรงงาน รวมถึงความต้องการงบประมาณ เพื่อเป็นสวัสดิการรองรับวัยเกษียณ จากอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานและภาระทางการคลัง ในด้านการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ยกระดับความคุ้มครองทางสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ พร้อมทั้ง เพิ่มการเข้าถึงบริการดูแลระยะยาว สำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงโดยการเพิ่มศักยภาพของบริการดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและสนับสนุนบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานบริการเอกชน ผู้ดูแลอิสระ และสมาชิกในครอบครัว

จากที่มาและเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุบ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการพิจารณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุได้อย่างสอดคล้องกับลักษณะปัญหา พร้อมทั้ง จะได้ยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุให้ดียิ่งขึ้น สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม ช่วยเหลือตนเองได้ตามอัตภาพ ช่วยให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐานการวิจัย

ผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุบ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมเอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ เป็นแนวทางในการศึกษาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้หลากหลาย สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตจึงเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตและสภาพแวดล้อม และยังรวมถึงด้านสภาพอารมณ์ที่ดี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุมีการดำรงชีวิตที่ดี และการดำเนินชีวิตอยู่อย่างมีความสุข (UNESCO, 1993) (ทิพย์วัลย์ เรืองขจร, 2554) ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ชี้ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด โดยจะเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพและความปลอดภัย เมื่อได้รับตอบสนองแล้วจะขยับสู่ความต้องการทางสังคม การยอมรับ และความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตามลำดับ ซึ่งความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย (Abraham H.Maslow. 1954: 80 - 106)

แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุ หมายถึง บุคคลที่มีสัญชาติไทยและมีอายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ทั้งนี้ ผู้สูงอายุไม่ได้มีลักษณะเหมือนกันหมด แต่จะมีความแตกต่างกันไปตามช่วงอายุ โดยแบ่งกลุ่ม ผู้สูงอายุไว้ 3 กลุ่ม คือ (กลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2553 : เว็บไซต์) 1) ผู้สูงอายุตอนต้น อายุ 60 - 69 ปี เป็นผู้สูงอายุที่ยังมีกำลังช่วยเหลือตนเองได้ 2) ผู้สูงอายุตอนกลาง อายุ 70 - 79 ปี เป็นผู้สูงอายุที่เริ่มมีอาการเจ็บป่วย ร่างกายเริ่มอ่อนแอ มีโรคประจำตัวหรือโรคเรื้อรัง และ 3) ผู้สูงอายุตอนปลาย อายุ 80 ปีขึ้นไป เป็นผู้สูงอายุที่เจ็บป่วยบ่อยขึ้น อวัยวะเสื่อมสภาพ และอาจมีภาวะทุพพลภาพ หรือสรุปได้ว่า ผู้สูงอายุ คือ บุคคลวัย 60 ปีขึ้นไป แบ่งตามช่วงอายุได้ 3 ระยะคือ ตอนต้น ตอนกลาง และตอนปลาย ซึ่งจะมีสภาพร่างกายและพึ่งพาตนเองได้ต่างกัน โดยความสูงอายุไม่ได้นับแค่เพียงปีปฏิทินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเสื่อมถอยของ ร่างกาย จิตใจ และการเปลี่ยนแปลง บทบาททางสังคมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้คือกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว จำนวน 60 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม จากหนังสือเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วกำหนดเป็นกรอบให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ตามกรอบที่กำหนดไว้ แบบสอบถาม มีโครงสร้างแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการมีโรคประจำตัว/การเจ็บป่วย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านแรงงาน สิ่งของเงินทอง และบริการ และ 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา จำนวน 3

ท่าน จากนั้นนำมาประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ได้รับการพิจารณาแบบสัมภาษณ์เป็นรายข้อ แล้วนำมาปรับปรุงให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำมาคำนวณ ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเชื่อมัน (Reliability)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดทำข้อมูล

1. ขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถามส่งถึง ผู้สูงอายุคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ หมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนเสร็จสิ้น

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และการมีโรคประจำตัว/การเจ็บป่วยโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านแรงงาน สิ่งของเงินทอง และบริการ และ 3) ด้านข้อมูลข่าวสารโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความแตกต่างหรือไม่ของความคิดเห็นของผู้สูงอายุหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้วต่อคุณภาพชีวิตซึ่งจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรต้น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติการทำสอบค่า t-test

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพื่อหาความแตกต่างหรือไม่ของความคิดเห็นของผู้สูงอายุหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย จังหวัดสระแก้ว ต่อคุณภาพชีวิต จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรต้นมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน และการมีโรคประจำตัว/การเจ็บป่วย โดยใช้สถิติการทดสอบค่า F- test แบบ (One - Way ANOVA) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 และหากพบความแตกต่างที่มีค่านัยสำคัญดังกล่าว จะทำการวิเคราะห์เป็นรายคู่ โดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า

1. ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่ผู้สูงอายุได้รับความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากเพื่อน ญาติ และลูกหลาน รองลงมา คือ การได้รับการดูแลเอาใจใส่และความใกล้ชิดผูกพันจากลูกหลาน ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการเยี่ยมเยียนอย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ด้านแรงสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทอง และบริการ (Instrumental Support) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับที่หนึ่งคือ การได้รับความช่วยเหลือทางด้านการเงินรองลงมาคือ การได้รับการอำนวยความสะดวกในการรับบริการดูแลสุขภาพที่บ้านจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่วนประเด็นการขอความช่วยเหลือด้านแรงงานและสิ่งของเครื่องใช้จากชุมชน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านแรงสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่เด่นชัดที่สุดคือ การเข้าร่วมประชุมประชาคมและร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากช่องทางต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของผู้สูงอายุในพื้นที่

4. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย (รายด้าน)

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านร่างกาย (Physical Domain) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไป

น้อย พบว่า ผู้สูงอายุมีความรู้สึกว่าสุขภาพร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรงดี มีค่าสูงสุด รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้พละกำลังและเรี่ยวแรงเพื่อการลุกเดินหรือเคลื่อนไหวร่างกาย ความสามารถในการดูแลกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง (เช่น การอาบน้ำ แต่งตัว รับประทานอาหาร) ความสามารถในการดำเนินชีวิตปกติได้โดยไม่ต้องพึ่งพายาหรือการรักษาทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง และความรู้สึกเป็นอิสระโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น (Independence) ตามลำดับ

4.2 ด้านจิตใจ (Psychological Domain) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่จดจำของคนในชุมชน (ระดับมาก) ความรู้สึกภาคภูมิใจและมีความมั่นใจในตนเองต่อการดำเนินชีวิต (ระดับมาก) และการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงทางภาพลักษณ์ของตนเอง และความภูมิใจในความเปลี่ยนแปลงตามวัยที่สูงขึ้น (ระดับปานกลาง)

4.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships Domain) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมอย่างสม่ำเสมอ (ระดับมาก) การเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลอื่นในสังคม และการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตจากคนในชุมชน (ระดับปานกลาง) และความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่ตนเองเป็นสมาชิก (ระดับปานกลาง)

4.4 ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Domain) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีชีวิตอย่างอิสระและมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต (ระดับมาก) การได้รับประโยชน์จากสถานบริการสาธารณสุขและสถานบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง (ระดับมาก) การอยู่อาศัยในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและมีการคมนาคมที่สะดวก (ระดับปานกลาง) และการมีแหล่งประโยชน์หรือโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรด้านการเงิน (ระดับปานกลาง) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยสรุปผลได้ดังนี้:

1. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption Testing) จากการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า Tolerance สูงกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance Inflation Factor) ต่ำกว่า 10 ทั้งหมด แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองจนเป็นปัญหา และสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม

2. ประสิทธิภาพของแบบจำลองพยากรณ์ พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .438 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) พบว่าเท่ากับ .192 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้ายได้ ร้อยละ 19.20 ส่วนอีกร้อยละ 80.80 เป็นผลมาจากปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

3. ตัวแปรที่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พบว่า มีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support): เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่า Sig. = .000)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตด้านร่างกายของผู้สูงอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นที่โดดเด่นที่สุด คือ ความรู้สึกว่าสุขภาพร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง และความสามารถในการดูแลกิจวัตรประจำวันได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลกที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตด้าน

ร่างกาย (Physical Domain) คือการที่บุคคลรับรู้ถึงสภาพทางกายภาพที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน การมีพละกำลังในการทำกิจกรรม ความเป็นอิสระจากการพึ่งพาผู้อื่น และความสามารถในการจัดการกับความเจ็บปวด ซึ่งผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าผู้สูงอายุในพื้นที่บ้านหนองหมากฝ้าย มีสุขภาวะทางกายที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ (Self-reliance)

2. ระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจของผู้สูงอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจของผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญสูงสุด คือ การรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่จดจำของคนในชุมชน รวมถึงมีความภาคภูมิใจและมั่นใจในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก ที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Psychological Domain) เกี่ยวข้องกับการรับรู้สภาพทางจิตใจและทัศนคติที่มีต่อตนเอง อาทิ การรับรู้ความรู้สึกทางบวก การเห็นคุณค่าในตนเอง ความมั่นใจ และความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือความกังวล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า แม้ผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายตามวัย แต่ยังคงมีความภาคภูมิใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ในระดับที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทนา สารแสง (2561) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุมีระดับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจสูงที่สุดเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของสังคมไทยที่เป็นสังคมเครือญาติและการให้เกียรติผู้สูงวัย การได้รับการยอมรับจากคนในครอบครัวและชุมชนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ช่วยหล่อเลี้ยงจิตใจให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่า ไม่ถูกทอดทิ้ง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสุขและการมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต

3. ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้าย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญคือการได้รับรู้ข่าวสารที่จำเป็นจากคนในชุมชน และความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มหรือชมรมต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก ที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships Domain) เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในแง่การได้รับความช่วยเหลือและการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่สังคม ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และสอดคล้องกับวิจัยของอมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2566) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จังหวัดนครปฐม พบว่าผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทสังคมปัจจุบัน แม้จะมีการเกื้อกูลกัน ในระดับพื้นฐาน แต่การมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมเชิงลึกหรือการรวมกลุ่มที่เป็นรูปธรรมอาจยังมีข้อจำกัด บางประการ

4. ระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของผู้สูงอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ผู้สูงอายุให้ความสำคัญและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีชีวิตอย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง และมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต รองลงมาคือ การได้รับประโยชน์จากสถานบริการสุขภาพและสถานบริการด้านสวัสดิการสังคม สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก ที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การได้อยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษ มีความสะดวกในการคมนาคม ตลอดจน การเข้าถึงแหล่งทรัพยากรด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสาร และมีโอกาสในการทำกิจกรรมสันทนาการในเวลาว่าง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับ เจษฎา นกน้อย (2560) ที่ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่าผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิต และการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขพื้นฐาน เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับผู้สูงอายุในสังคมไทย

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้าย อภิปรายผลได้ ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) พบว่า ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานพบว่าผู้สูงอายุกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ร้อยละ 100) สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นระดับการศึกษาเดียวกันเกือบทั้งหมด ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทัศนคติ และการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน จึงไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สำหรับด้านบริบททางสังคม พบว่า หมู่บ้านหนองหมากฝ้ายมีลักษณะเป็นสังคมชนบทที่มีความเข้มแข็งและมีวัฒนธรรมแบบเครือญาติสูง การให้เกียรติและการดูแลผู้สูงอายุจึงเป็นบรรทัดฐานสังคมที่ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้แบ่งแยกตามเพศหรือสถานภาพสมรส ผู้สูงอายุส่วนใหญ่จึงได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากชุมชนในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ ชวนนท์ อิ่มอาบ (2563) ที่วิจัยคุณภาพชีวิตของ

ผู้สูงอายุในอำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี พบว่าปัจจัยด้านเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐในระดับท้องถิ่นมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน

5.2 ปัจจัยด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support Factors) พบว่า แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .000) ซึ่งอธิบายได้ว่า การที่ผู้สูงอายุได้รับการเอาใจใส่ ความรัก และการยกย่องยอมรับจากบุตรหลานและคนในชุมชน เป็นพลังทางใจที่สำคัญกว่าปัจจัยทางวัตถุ ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีทัศนคติเชิงบวกต่อตนเองและสิ่งแวดล้อม อันเป็นรากฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตในวัยสูงอายุ

5.3 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้ายที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า รายได้ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิต (Material Wellbeing) โดยผู้สูงอายุที่มีรายได้เพียงพอจะมีความสามารถ ในการเข้าถึงอาหารที่มีประโยชน์ การซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็น และการเข้าถึงบริการทางการแพทย์เสริมได้มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อย ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงและลดความกังวลในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา จูทะสุวรรณศิริ (2565) เรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตธนบุรี และงานวิจัยของกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2563) ที่ต่างพบข้อสรุปในทิศทางเดียวกันว่า รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถจัดการกับความต้องการพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก ในชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น

5.4 ปัจจัยด้านโรคประจำตัวและการเจ็บป่วย พบว่า ผู้สูงอายุที่มีโรคประจำตัวหรือสภาวะการเจ็บป่วยที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า สภาพร่างกายเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิต เมื่อผู้สูงอายุมีโรคประจำตัวที่ต้องได้รับการดูแลหรือส่งผลต่อการเคลื่อนไหว จะทำให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันลดลง และอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังสภาพจิตใจ และสัมพันธภาพทางสังคม (ความยากลำบากในการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของกิจปพน ศรีธานี (2560) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ที่พบว่า การมีโรคประจำตัว มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพ

ชีวิตของผู้สูงอายุ โดยผู้สูงอายุที่มีสุขภาพดีปราศจากโรคเรื้อรังมักจะมีการประเมินระดับคุณภาพชีวิตที่สูงกว่ากลุ่มที่มีปัญหาด้านสุขภาพอย่างชัดเจน

5.5 ปัจจัยด้านแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support) จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย โดยเฉพาะในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1) แรงสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทอง และบริการ และด้านข้อมูลข่าวสาร พบว่า แรงสนับสนุนทั้งสองด้านนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายของผู้สูงอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลือเชิงรูปธรรม เช่น การได้รับเงินสนับสนุน สิ่งของเครื่องใช้ หรืออาสาสมัครมาช่วยดูแลสุขภาพที่บ้าน (แรงงาน/บริการ) ประกอบกับการได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการดูแลตนเอง ทำให้ผู้สูงอายุสามารถจัดการกับสภาวะทางร่างกายและข้อจำกัดของวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตด้านร่างกายสูงขึ้นอย่างชัดเจน

2) แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า แรงสนับสนุนด้านอารมณ์เป็นตัวแปรที่มีพลัง ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตสูงที่สุด สะท้อนว่าความรักความเอาใจใส่จากครอบครัวเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะที่ดีในทุกมิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรีย์ กุณาละสิริ (2565) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยชี้ให้เห็นว่าแรงสนับสนุนทางสังคมเปรียบเสมือนระบบประคองชีวิต ที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มขีดความสามารถในการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและแรงสนับสนุนทางสังคมของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัย พบว่า ด้านการสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่ผู้สูงอายุได้รับความพึงพอใจสูงสุด คือ การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือจากเพื่อน ญาติ และลูกหลาน ด้านแรงสนับสนุนด้านแรงงาน สิ่งของ เงินทอง และบริการ (Instrumental Support) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สูงสุดในด้าน

การได้รับความช่วยเหลือทางด้านการเงิน การได้รับการอำนวยความสะดวกในการรับบริการดูแลสุขภาพที่บ้านจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในด้านแรงสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยประเด็นที่เด่นชัดที่สุดคือ การเข้าร่วมประชุมประชาคมและร่วมกิจกรรมกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์จากช่องทางต่าง ๆ ซึ่งสะท้อนถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของผู้สูงอายุในพื้นที่ และด้านคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย พบว่า คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านหนองหมากฝ้าย ตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ 1. ผู้นำชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นกิจกรรมที่ตอบสนองต่อทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อให้ผู้สูงอายุรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว และสร้างสัมพันธภาพที่เข้มแข็งระหว่างผู้สูงอายุกับคนในชุมชน 2. ควรส่งเสริมให้มีพื้นที่กิจกรรมสาธารณะที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ผู้สูงอายุได้พบปะพูดคุยและออกกำลังกายร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้สูงอายุสามารถดำเนินกิจวัตรประจำวันได้อย่างกระฉับกระเฉงและพึ่งพาตนเองได้นานที่สุด 3. บุคคลในครอบครัวจึงควรให้ความสำคัญกับการดูแลเชิงจิตใจด้วยการพูดคุยและรับฟังอย่างสม่ำเสมอ การแสดงความเคารพยกย่อง และความรัก เพื่อให้ผู้สูงอายุมั่นใจในบทบาทของตนเองภายในครอบครัว 4. สมาชิกในครอบครัวควรหาโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญหรือวันหยุด เพื่อลดความกังวลในการใช้ชีวิตและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขภายในครอบครัว ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวม **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรมีการศึกษารูปแบบกิจกรรมที่ผู้สูงอายุในเขตบ้านหนองหมากฝ้ายต้องการแท้จริง ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำมาพัฒนาเป็นรูปแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของพื้นที่ 2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในบริบทต่างกัน เช่น เปรียบเทียบระหว่างผู้สูงอายุ ในเขตชนบทกับเขตเมือง หรือการศึกษาในกลุ่มผู้สูงอายุชาวต่างชาติที่ย้ายถิ่นฐานมาพำนักในพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยทางวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และความต้องการสวัสดิการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต 3.การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเพิ่มตัวแปรด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมสุขภาพ เช่น ระดับความเครียด ภาวะซึมเศร้า ความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) หรือการรับรู้ความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมิติด้านการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกมากยิ่งขึ้น 4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วย

การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม ร่วมกับผู้สูงอายุและผู้ดูแล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ "ความต้องการที่แท้จริง" ของผู้สูงอายุในพื้นที่ซึ่งจะช่วยให้การออกแบบนโยบายหรือกิจกรรมในระดับท้องถิ่นมีความแม่นยำและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2556). *แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ (สทส.) ปี พ.ศ. 2556–2559*. เรียกใช้เมื่อ 28 มกราคม 2569 จาก http://www.oppo.opp.go.th/info/strategy_56-59.pdf

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2563). อิทธิพลของแรงสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตที่มีต่อความสุขของผู้สูงอายุเขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ. ใน *รายงานการวิจัยงบประมาณ ปี 2562.* มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

กิจปพน ศรีธานี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางสุขภาพกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 11(1), 26-36.

เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวนนท์ อิ่มอาบ. (2563). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ อำเภอวัดเพลง จังหวัดราชบุรี. *วารสารแพทย์เขต 4-5*, 39(1), 65-77.

ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). *วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต.* สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

พัชราภรณ์ พัฒนะ (2560). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่เข้าโรงเรียนผู้สูงอายุจังหวัดสระบุรี.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมสาสตร์.

เพชรีย์ กุณาละสิรี.(2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลตนเองและแรงสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาลัยวิทยาลัยบูรพา,* 30(2), 121-133.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2566). *ประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2566*. เรียกใช้เมื่อ 18 สิงหาคม 2566 จาก https://ipsr.mahidol.ac.th/population-gazette/

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). *ร่างแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 – 2570*. เรียกใช้เมื่อ 18 สิงหาคม 2566 จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Draftfinalpoli

อุษา จูฑะสุวรรณศิริ. (2565). ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตธนบุรี. *วารสารวิจัยราชภัฏรับใช้สังคม*, 8(2), 111-126.

Maslow, Abraham H. (1954). *Motivational and Personality*. New York : Harper and Brother.

UNESCO. (1993). *Quality of life Improvement Programmes*. Bangkok: UNESCO Regional Office.

DEVELOPING TAX PROFESSIONAL SKILLS USING CASE-BASED LEARNING FOR THE SECOND-YEAR VOCATIONAL STUDENTS*

Yawen Fang[1], Sujin Nukaew[2] and Rossarin Jermtaisong[3]

[1-3]Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, Thailand

Corresponding Author's Email: Sujin_n@rmutt.ac.th

Received 13 March 2026; Revised 13 April 2026; Accepted 15 April 2026

Abstract

In vocational tax education in Guangxi, China, a gap persists between theoretical instruction and the practical competencies required in real-world taxation. This study was intended to examine how effective Case-Based Learning is in enhancing tax skills among second-year vocational students. The objectives of this study were to: 1) compare students' tax professional skills before and after learning through the traditional teaching method; 2) compare students' tax professional skills before and after learning through Case-based learning (CBL); and 3) compare students' tax professional skills between those taught through the traditional teaching method and Case-based learning. The study adopted a quasi-experimental pretest-posttest control group design in which 77 accounting students were selected as subjects using cluster sampling. The research instruments included the CBL lesson plans, traditional teaching lesson plans, and a tax professional skills assessment. Data were analyzed using descriptive statistics, paired samples t-tests and independent samples t-tests. The research

Citation:

* Yawen Fang, Sujin Nukaew and Rossarin Jermtaisong. (2026). Developing Tax Professional Skills Using Case-Based Learning For The Second-Year Vocational Students. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1655-1666.; DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

revealed that the application of both traditional approaches and CBL resulted in significant improvements in the tax professional skills of the students ($p < .05$). In addition, students in the CBL group achieved significantly higher post-test scores than those in the traditional teaching group at a statistical significance of .05. It can be said that CBL grounded in real work situations is more effective than traditional instruction in developing integrated tax professional skills among vocational students in the context of real work scenarios.

Keywords: Case-based learning, tax professional skills, vocational students

Introduction

The development of professional competence has become a core goal in vocational education, especially in skill-based subjects like taxation. There is a gap between the theory taught and the skills required in the real world of taxation in Chinese vocational colleges, as well as more specifically in Guangxi. Students can recall the regulations of taxation and perform calculations, but they experience difficulties in applying the theories to real-life professional practice. This gap can be attributed to the limitations of the conventional method of teaching, which emphasizes the transfer of information but fails to cultivate critical thinking skills (Schwerdt & Wuppermann, 2011).

Considering the practice-orientation of taxation, it is evident that there is a pressing need to develop more effective learning strategies to bridge theory and practice. The Constructivist Theory emphasizes learning in context, and Case-Based Learning (CBL) allows learners to interact with realistic case studies and develop their own understanding (Herreid, 1994). Past studies have suggested that CBL can develop critical thinking skills and learning applications compared to traditional learning strategies (Thistlethwaite et al., 2012; Misra & Anggraeni, 2022). However, little is known about the efficacy of CBL in developing professional competence in vocational tax learning in China. Therefore, this study

aims to examine the impact of CBL on students' professional competence in taxation.

Objectives

1. To compare students' tax professional skills before and after learning through the traditional teaching method.

2. To compare students' tax professional skills before and after learning through Case-based learning.

3. To compare students' tax professional skills between the group learning through the traditional teaching method and the group learning through Case-based learning.

Literature Review

Case-Based learning (CBL) has emerged as a widely accepted student-centered instructional approach that bridges the gap between theory and practice. Existing literature has proven that Case-Based learning actively promotes the development of cognitive skills by situating the learning process within realistic profession-oriented contexts. In these contexts, students are consistently encouraged to take an active part in the decision-making process, which enhances their analytical thinking and problem-solving skills (Xiang et al., 2025; Zhao et al., 2020). In the context of vocational education, CBL has proven to not only increase student engagement but also facilitate the development of professional skills by simulating realistic scenarios (Li & Zhang, 2020).

In the field of Tax Education, Case-Based Learning can be seen to be particularly relevant, especially when considering the applied and complex nature of tax legislation. Previous studies have identified the effectiveness of case-based learning strategies in enabling students to understand complex tax legislation by linking theory to practice (Li, 2010). Furthermore, other studies have

identified the value of working with external industry stakeholders within a case-based approach to enhance students' technical and employability skills (Twyford & Dean, 2021). However, despite the effectiveness of this approach, traditional lecture-based models continue to dominate the field of vocational tax education.

Methodology

Research Design

The study used a quasi-experimental research design with a pretest and posttest, along with a control group. The design allowed for comparison of students' learning outcomes before and after instruction, both within and between groups. The independent variable was the instructional approach which included the traditional approach and Case-based learning. The dependent variable was students' tax professional skills.

Participants

The participants of this study consisted of a total of 77 second-year vocational students of a public college in China during the 2025 academic year. The intact class grouping sampling technique was used. The students were divided into two groups: one class of 40 students formed the experimental group and learned through Case-based learning. The other class of 37 students formed the control group and learned through the traditional approach.

Research Instrument

The research instruments consisted of the traditional teaching method lesson plans, the CBL lesson plans and tax professional skills rubric scoring. The seven separate taxation learning modules were designed for both traditional teaching method and Case-based learning. Each plan of traditional teaching method followed a 5-step traditional teaching sequence: 1) Presentation of New Material, 2) Modeling and Explanation, 3) Guided Practice, 4) Independent

Practice, 5) Assessment and Feedback, while the seven lesson plans based on Case-based learning consisted of: 1) Case Introduction, 2) Problem Identification, 3) Information collection and analysis, 4) Solution Development, 5) Presentation and Discussion of finding, and 6) Reflection and Transfer. For validation, the lesson plans were examined by the experts. Content validity was evaluated using the Index of Item- Congruence (IOC). The overall IOC value for the entire set of both traditional teaching lesson plans and CBL lesson plans was 1.00, which indicated the high content validity. The tax professional skills assessment was a five-point Likert scale rubric scoring , ranging from outstanding to unsatisfactory. The rubric consists of five attributes: Regulatory interpretation and compliance capability; Strategic planning and tax structuring; Technical application and data analytics proficiency; Communication, collaboration, and ethical judgment; Risk management and practical operational skills. The rubric's content validity was used the IOC method and the overall IOC value equal 1.00, indicating a highly consistent evaluation and recognition of the content validity of the assessment tool, affirming its effectiveness and comprehensiveness in reflecting students' tax profession skill levels.

Data Collection

Prior to the start of the intervention program, pre-test cases were administered to all participants to measure the participants' level of professional skills in taxation. Then the experimental group was exposed to the intervention through the application of the Case-Based Learning (CBL) approach, focusing on real-life cases of taxation, while the control group was exposed to the conventional lecture method. The instruction was longitudinal, covering an entire semester. To ensure comparability, the same teacher taught both groups, with the same content and the same amount of time, thus eliminating any possible teacher bias. After completion of all instructional content for the semester, both groups were given a post-test under the same testing conditions. Before the

research was conducted, the researchers received ethical clearance and consent from all the participants.

Data Analysis

The data was analyzed using paired samples t-tests to examine the differences within the groups over time, and independent samples t-tests to examine the differences between the groups. The significance level was set at 0.05.

Results

This study aims to compare the tax professional skills by examining the differences before and after learning, and between the two learning approaches: traditional teaching method and Case-based Learning of the second-year vocational students. However, prior to the analysis of the data using the t-test, the study established the normality of the data and the equality of the variances of the data. Based on the inspection of the data, the study found that the data were normally distributed. In addition, the results of Levene's test showed that the data had homogeneous variances since the p-value was > 0.05. The research results correspond to three research objectives, which are presented as follows:

Table 1 Comparison of the students' tax professional skills before and after learning through the traditional teaching method

The learning through traditional method	Number of Units (n)	Mean $\overline{x}$	Standard Deviation (s)	Computed t-value (t)	Degrees of Freedom (df)	Sig. (p-value)
Before	37	9.32	1.86	10.91*	36	0.000
After	37	14.05	1.77			

* p <0.05

As presented in Table 1, the results revealed that the group that was given traditional instruction exhibited an increase in the average score.The post test score in the control group ($\overline{\mathbf{X}}$=14.05, SD=1.77) showed a significant improvement compared to the pre-test score ($\overline{\mathbf{X}}$=9.32, SD=1.86). The results indicate that students'tax professional skills after learning through the traditional lecture-based teaching were higher than before learning at a statistical significance of .05.

Table 2 Comparison of the students' tax professional skills before and after learning through Case-based learning

The learning through CBL	Number of Units (n)	Mean ($\overline{x}$)	Standard Deviation (s)	Computed t-value (t)	Degrees of Freedom (df)	Sig. (p-value)
Before	40	9.5	1.88	16.34*	39	0.000
After	40	16.85	1.71			

* p <0.05

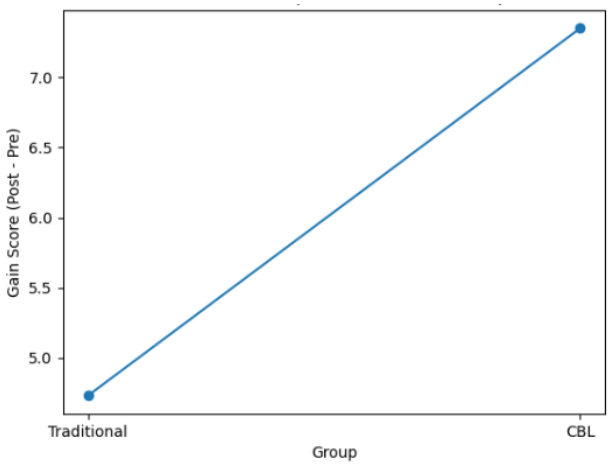
Likewise, as shown in Table 2, a dramatic increase was noted in the scores of the Case-based learning group, the post test score of tax professional skills after receiving Case-based learning ($\overline{\mathbf{X}}$=16.85, SD=1.71) showed a significant improvement compared to the pre-test score ($\overline{\mathbf{X}}$=9.50, SD=1.88). The results indicate that the tax professional skills after learning through Case-based learning were higher than before learning at a statistical significance of .05.

Table 3 Comparison of the students' tax professional skills between learning through the traditional teaching method and Case-based learning

Learning Management	Number of Units (n)	Mean ($\bar{x}$)	Standard Deviation (s)	Computed t-value (t)	Degrees of Freedom (df)	Sig. (p-value)
The traditional teaching	37	14.05	1.77	9.96*	75	0.000
Case-based learning	40	16.85	1.71			

Based on table 3, the post test scores of the experimental group ($\bar{X}$=16.85, SD=1.71) were significantly higher than those of the control group ($\bar{X}$=14.05, SD=1.77), The results indicate that the Case-based learning has a significantly better effect on cultivating students' tax professional skills than traditional teaching at a statistical significance of .05, confirming the superiority of Case-based learning.

Figure 1 Comparison of Gain Scores Between Traditional Teaching and Case-Based Learning



In addition, a comparison of gain scores (post-test minus pre-test) between the two groups in Figure 1 further illustrated the greater improvement observed in the CBL group.

Discussion

The results of the study in relation to the first research objective reveal that the conventional teaching methods resulted in the development of the students'tax professional skills. This is due to the understanding of the conventional teaching methods in the lecture format, in which the conventional teaching methods facilitate the students in attaining conceptual understanding and executing the concepts (Schwerdt & Wuppermann, 2011; Rosenshine, 2012). These results show that traditional learning methods are still effective in developing basic knowledge.

The results obtained in relation to the second research objective reveal that there is an increased improvement in tax professional skills due to Case-Based Learning. This is because CBL is an example of contextual learning in which students actively engage in tax-related situations. Through such active engagement in learning, students improve their knowledge construction skills as well as critical thinking skills (Abdel-Wahed et al., 2024; Chen, et al., 2025). Such an approach is in line with the situated learning theory, which highlights the importance of learning in real-world contexts (Obeagu & Muhammad, 2025).

Regarding the third research objective, the findings also give further evidence of the superiority of the Case-Based Learning (CBL) approach over the traditional learning approaches. Research literature consistently reveals that Case-based learning enhances critical thinking and problem-solving skills better than traditional lecture-based instruction (Thistlethwaite et al., 2012; Cen et al., 2021). Furthermore, discussion and reflection of different options encourage the student to scrutinize the processes of thinking and decision-making, which

enhances the development of professional judgment skills (Bonney, 2015). Summing up, the traditional learning approaches are good enough for supporting the development of basic knowledge, while the CBL approach is better suited for the development of integrated professional competence.

Recommendation

In view of this, it is recommended that vocational colleges consider incorporating Case-Based Learning (CBL) into taxation subjects. For this purpose, faculty development programs for educators teaching taxation subjects can be conducted. The programs will enable educators to prepare realistic case scenarios and promote learner-centeredness among students. In this regard, Case-Based Learning (CBL) can be incorporated into taxation subjects by allocating a portion of the assessment for case studies and participation. The actual tax documents and technology should be used to further reinforce understanding. In addition to that, the strategies should be tailored to suit the needs of learners who have varying degrees of competency.

As for future research, the impact of Case-Based Learning (CBL) should be explored. In addition, future research should also examine how Case-Based Learning (CBL) can be incorporated into a technology-enhanced learning approach.

References

Abdel-Wahed, N. A., Badahdah, A., Qutob, A. F., Bahanan, L., & Bukhary, S. M. (2024). The effectiveness of integrating role play into case-based learning in dental education: Enhancing critical thinking and teamwork skills. *BMC Medical Education,* 24(1), 1531.

Bonney, K. M. (2015). Case study teaching method improves student performance and perceptions of learning gains. *Journal of Microbiology & Biology Education,* 16(1), 21–28.

Cen, X.-Y., Hua, Y., Niu, S., & Yu, T. (2021). Application of Case-based learning in medical student education: A meta-analysis. *European Review for Medical and Pharmacological Sciences,* 25(8), 3173–3181.

Chen, M., Li, X., Liu, Q., Zhou, J., Fan, X., Liu, Y., & Ni, J. (2025). The effectiveness of case-based learning compared with lecture-based learning in pharmacy education: A systematic review and meta-analysis. *BMC Medical Education,* 25(1), 1342.

Herreid, C. F. (1994). Case studies in science: A novel method of science education. *Journal of College Science Teaching,* 23(4), 221–229.

Li, C. (2010). An analysis of the application of the case teaching method in tax education. *Journal of Guangdong University of Foreign Studies,* 21(3), 103–105.

Li, J., & Zhang, Y. (2020). *Implementation of case teaching in vocational education*. Vocational Technology.

Misra, F., & Anggraeni, D. Y. (2022). Case-based method implementation in taxation: Acceptance, satisfaction, and its impact on learning outcomes. In *Proceedings of the 4th International Conference on Educational Development and Quality Assurance (ICED-QA 2021)* (pp. 294–303). Atlantis Press.

Obeagu, G. U., & Muhammad, T. (2025). Impact of case-based learning on critical thinking in clinical decision-making among student nurses of Kampala International University, Uganda. *Advances in Medical Education and Practice*, 1861–1868.

Rosenshine, B. (2012). Principles of instruction: Research-based strategies that all teachers should know. *American Educator,* 36(1), 12–39.

Schwerdt, G., & Wuppermann, A. C. (2011). Is traditional teaching really all that bad? A within-student between-subject approach. *Economics of Education Review,* 30(2), 365–379.

Thistlethwaite, J. E., Davies, D., Ekeocha, S., Kidd, J. M., MacDougall, C., Matthews, P.,...& Clay, D. (2012). The effectiveness of case-based learning in health professional education. *A BEME systematic review: BEME Guide No. 23. Medical Teacher,* 34(6), e421-e444.

Twyford, E., & Dean, B. (2021). Industry facilitated case-based learning in accounting education. *International Journal of Work-Integrated Learning,* 22(4), 489–503.

Xiang, Y., Liu, D., Liu, L., Liu, I. C., Wu, L., & Fan, H. (2025). Impact of case-based learning on critical thinking dispositions in Chinese nursing education: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Medicine,* 12(1), 1452051. https://doi.org/10.3389/fmed.2025.1452051

Zhao, W., He, L., Deng, W., Zhu, J., Su, A., & Zhang, Y. (2020). The effectiveness of the combined problem-based learning (PBL) and case-based learning (CBL) teaching method in the clinical practical teaching of thyroid disease. *BMC Medical Education,* 20(1), 381.

การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*

THE APPLICATION OF THE SAPPURISA DHAMMA PRINCIPLES BY SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' TEAMWORK UNDER SURAT THANI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3

ชัยยศ คงประจันทร์[1] และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี[2]

Chaiyos Kongprachan[1] and Supattara Pusitrattanavalee[2]

[1-2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

[1-2]Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: chaiyos.kon@student.mbu.ac.th

วันที่รับบทความ : 7 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 19 เมษายน 2569; วันตอบรับบทความ : 21 เมษายน 2569

Received 7 April 2026; Revised 19 April 2026; Accepted 21 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู 2) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู 4) เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ประชากร ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,567 คน กลุ่มตัวอย่าง 310 คน สถิติที่ใช้ในการ

Citation:

BY NC ND

* ชัยยศ คงประจันทร์ และ สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี. (2569). การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1667-1680.

Chaiyos Kongprachan and Supattara Pusitrattanavalee. The Application Of The Sappurisa Dhamma Principles By School Administrators Affecting Teachers' TeamworkUnder Surat Thani Primary Education Service Area Office 3. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1667-1680;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

วิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันต์ วิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.883

4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรด้านกาลัญญุตา (การรู้จักเวลา) (X_5) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูใน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านปุคคลัญญุตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) และด้านอัตถัญญุตา (การรู้จักความมุ่งหมาย (X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายการผันแปรการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 79.3 (R^2 =.793) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: หลักสัปปุริสธรรม, การทำงานเป็นทีม

Abstract

This research article had the following objectives: 1) to examine the level of application of the Sappurisadhamma (virtues of a good person) by school administrators as perceived by teachers; 2) to investigate the level of teamwork among teachers; 3) to analyze the relationship between the administrators' application of Sappurisadhamma and teachers' teamwork; andto identify the predictive variables of administrators' application of Sappurisadhamma affecting teachers' teamwork. The population consisted of 1,567 teachers under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3, with a sample size of 310

teachers. The statistics used in the research included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1) The overall level of Sappurisa-dhamma implementation by school administrators was at the highest level.

2) The overall level of teamwork among teachers in the Surat Thani Primary Educational Service Office Area 3 was also at the highest level.

3) There was a strong positive relationship between the administrators' implementation of Sappurisa-dhamma and teachers' teamwork, which was statistically significant at the .001 level, with a correlation coefficient of 0.883.

4) Regarding the predictive variables, the stepwise multiple regression analysis revealed that three aspects of Sappurisa-dhamma significantly predicted teachers' teamwork (Y) at the .001 level: Kalannuta (Knowing the proper time) (X_5), Puggalannuta (Knowing the individual) (X_7), and Atthannuta (Knowing the purpose) (X_2). These three variables collectively accounted for 79.3% of the variance in teachers' teamwork (R^2 = .793) with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Sappurisa-dhamma, Teamwork

บทนำ

นโยบาย “ไทยแลนด์ 4.0” มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี (สำนักงาน ก.พ., 2560: 4) ภาครัฐจึงให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและทักษะแห่งอนาคตควบคู่กับคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560: 11) ในบริบทนี้ ระบบการศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง การที่ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรด้วยทักษะและคุณธรรมจะส่งผลให้ทั้งผู้เรียนและครูเป็นผู้ที่ “เก่ง ดี และมีความสุข” สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและรู้จักการทำงาน

เป็นทีม อันจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของโรงเรียนและชุมชนสืบไป (นิรมล รอดไพ และคณะ, 2564: 55-64)

การดำเนินงานในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาปัจจุบันยังพบปัญหาผู้บริหารบางส่วนขาดการใช้หลักธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ มักตัดสินใจด้วยอารมณ์หรือใช้อำนาจโดยไม่รับฟังความคิดเห็น ส่งผลให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจและลดทอนความร่วมมือภายในองค์กร อีกทั้งทีมครูบางส่วนยังขาดความสามัคคีและมีความขัดแย้งจากการขาดภาวะผู้นำและการสื่อสารที่สร้างสรรค์ (เชื้อจีน ป.และคณะ,2568: 112-124) นอกจากนี้ ยังขาดระบบการส่งเสริมและแนวทางประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจน ทำให้ผู้บริหารขาดกรอบแนวคิดในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับคุณลักษณะผู้นำเชิงพุทธ (พระมหาธรรมาธิปัตย์ ธีรวุฑฺโฒ, 2565: 10-15) เพื่อแก้ไขปัญหานี้ การนำ “หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ” มาใช้ในการบริหารจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เพราะช่วยให้ตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล เข้าใจตนเอง ผู้อื่น และบริบทสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง การบริหารด้วยหลักธรรมยังช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ลดแรงเสียดทาน และสร้างความศรัทธาจากบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขและความสำเร็จร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 หัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพ คือการสร้างองค์กรแห่งคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารงานเชิงรุกเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาผู้บริหารจึงต้องเน้นภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการต่อต้านการทุจริตและสร้างมาตรการเชิงป้องกันที่เข้มแข็ง การยึดมั่นในประมวลจริยธรรมและทักษะการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนออกจากส่วนรวมถือเป็นความท้าทายหลักที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อันจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568)

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่มีส่วน

เกี่ยวข้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 และสถานศึกษาอื่นในบริบทเดียวกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

4. เพื่อค้นหาตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

2. ตัวแปรการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านสามารถใช้พยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับ การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยแต่ละแนวคิด ทฤษฎี นำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อสร้องเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม สำหรับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำหลักสัปปุริสธรรมซึ่งเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการหรือใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธพลต่อการทำงานของตนเอง ครูและบุคลกรในองค์กร ให้มีความสามัคคีมีกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้สถานศึกษามีคุณภาพดี มีทั้งหมด 7 ประการ ดังนี้ 1) ธัมมัญญุตา (การรู้หลักการ) 2) อัตถัญญุตา (การรู้ความมุ่งหมาย) 3) อัตตัญญุตา (การรู้จักตน) 4) มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) 5) กาลัญญุตา (การรู้จักเวลา) 6) ปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) 7) ปุคคลัญญุตา (การรู้จักบุคคล) (พระไตรปิฎกภาษาไทย อัง.สตฺตก. 37/236)(มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2525)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สำหรับการทำงานเป็นทีมของครู ต้องมีการสร้างหรือพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพ เริ่มจากการก่อตัวกันเป็นทีม การศึกษาทำความเข้าใจ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแสดงความสามารถ การรับผลประโยชน์ร่วมกัน และต้องมีหลักการของการทำงานเป็นทีม คือ เข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองและคนอื่น สร้างและโฟกัสเป้าหมายร่วมกัน สร้างทีมด้วยความสามารถหรือจุดเด่นของแต่ละคน ตรงไปตรงมาจริงใจต่อกันให้การสนับสนุนกัน เพิ่มความสนิทสนมสานสัมพันธ์ในทีม เป็นผู้นำที่ดีและผู้ตามที่ดี ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพและยังทำให้องค์กรมีความเจริญเติมโตมากยิ่งขึ้นอีกด้วย (บรัซ ทัคแมน Bruce Tuckman, 1977: 419–427)

3. บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 148 แห่ง และจำนวนข้าราชการครู จำนวน 1,567 คน โดยแบ่งโรงเรียนออกเป็น 6 อำเภอ คือ อำเภอเวียงสระ อำเภอพระแสง อำเภอเคียนซา อำเภอบ้านนาสาร อำเภอบ้านนาเดิม และอำเภอชัยบุรี ตามหลักเกณฑ์สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

1. ประชากรคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,567 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างคือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคอซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607–610) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage sample) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามอำเภอในเขตพื้นที่ศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งมีเครือข่ายอำเภอ 6 อำเภอ คือ 1) อำเภอเวียงสระ 2) อำเภอบ้านนาสาร 3) อำเภอบ้านนาเดิม 4) อำเภอพระแสง 5) อำเภอเคียนซา และ 6) อำเภอชัยบุรี

2.2 สุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยใช้วิธีการลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการ จับฉลากชื่อโรงเรียนของแต่ละอำเภอแบบไม่ใส่คืน

2.3 ดำเนินการสุ่มครู โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการหยิบฉลากรายชื่อครูแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน นำมาพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) และไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาธรรมมาโศกราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุราษฎร์ธานี เขต 3 เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบ My Office โดยใช้ Google form

5. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามระเบียบวิธีทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์(บุญชม ศรีสะอาด, 2556) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s r) ตามเกณฑ์ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2556: 120-127) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งแบบ Enter และ Stepwise ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราฎร์ธานี เขต 3

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านปริสัญญตา (การรู้จักชุมชน) ด้านมัตตัญญตา (การรู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) ด้านอัตตัญญตา (การรู้จักตน) ด้านปุคคลัญญตา (การรู้จักบุคคล) ด้านอัตถัญญตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) และด้านธัมมัญญตา (การรู้หลักการ)

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านภาวะผู้นำ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารการศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3

โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.883 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปลเป็นรายด้าน พบว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ทุกคู่

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากถึงระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านมัญตัญญตา (การรู้จักประมาณ) (X_4) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r = 0.892) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมา คือ ด้านอัตถัญญตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) กับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (Y_1) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก (r= 0.862) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) (X_1) กับ ด้านภาวะผู้นำ (Y_4) มีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับมาก (r= 0.747) อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .001

4. ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า

4.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวแปลทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรของการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านธัมมัญญตา (การรู้หลักการ) (X_1) ด้านอัตถัญญตา (การรู้ความมุ่งหมาย) (X_2) ด้านอัตตัญญตา (การรู้จักตน) (X_3) ด้านมัตตัญญตา (การรู้จักประมาณ) (X_4) ด้านกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) (X_5) ด้านปริสัญญตา (การรู้จักชุมชน) (X_6) ด้านปุคคลัญญตา (การรู้จักบุคคล) (X_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 (Y) คิดเป็นคิดเป็นร้อยละ 79.7 (R^2 =.797) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

4.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พยากรณ์การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ตัวแปรด้านกาลัญญตา (การรู้จักเวลา) ด้านปุคคลัญญตา (การรู้จักบุคคล) และด้านอัตถัญญตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) สามารถอธิบายการแปรผันการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 79.3 (R2 =.793)

อภิปรายผล

1. ระดับการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) สะท้อนถึงความโดดเด่นในการวางตัวตามบริบทวัฒนธรรมท้องถิ่น มุ่งเน้นการบริหารแบบครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมและทุนทางสังคมอันเป็นหัวใจของความสำเร็จ รองลงมาคือ มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) ที่เน้นความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณจนเกิดความเชื่อใจเชิงระบบ อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ธัมมัญญุตา (การรู้หลักการ) เนื่องจากความซับซ้อนของเทคนิคการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ เช่น การทำ SWOT Analysis และการบูรณาการข้อมูลเชิงลึกมาสกัดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก ซึ่งยังเป็นจุดที่ต้องเสริมทักษะประสบการณ์ให้เข้มข้นขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2553: 210-211) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการรู้กาลเทศะและระเบียบประเพณีเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน และสอดรับกับงานวิจัยของหยาดฝน เดชโอภาส (2565: 12) ที่ชี้เห็นถึงประสิทธิภาพในการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุชญา วงษ์เพิก (2565: 47) ที่เสนอว่าผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาต้องบูรณาการพุทธธรรมเข้ากับทักษะภาวะผู้นำและการสื่อสาร เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งจะนำไปสู่ความสงบสุขและการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดต่อไป

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สะท้อนถึงวุฒิภาวะทางอารมณ์และการยอมรับความแตกต่าง ทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกันจนเกิดความร่วมมือที่แน่นแฟ้น รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ช่วยลดความซับซ้อนและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ภาวะผู้นำ เนื่องจากครูส่วนใหญ่มองว่าการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นบทบาทโดยตรงของผู้บริหาร ประกอบกับภาระงานสอนที่หนักหน่วงจึงขาดโอกาสในการเป็นผู้นำทางวิชาการหรือพี่เลี้ยงให้แก่กัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Kilindo John Emanuel (2015: 59) ที่ระบุว่าปฏิสัมพันธ์เชิงบวกและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคือฟันเฟืองหลักของทีมที่เข้มแข็ง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566: 15-18) และ ศิริลักษณ์ ชนะดี (2566: 23-26) ที่พบว่าทักษะการทำงานร่วมกันและการติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม แม้จะมีจุดที่ต้องพัฒนาด้านการประสานงานหรือภาวะผู้นำ แต่ภาพรวมยังสะท้อนถึงความผูกพันและเป้าหมายร่วมกันที่นำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ผู้วิจัยคิดว่าอาจเนื่องจากคุณธรรมของผู้บริหาร ทั้งความเมตตา ความโปร่งใส และการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นฐานรากที่สร้างความไว้วางใจและแรงจูงใจให้ครูทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)(2553: 210-211) และหยาดฝน เดชโอภาส (2565: 12) ที่ระบุว่าสัปปุริสธรรมเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่นำพาสังคมและองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อพิจารณารายด้านพบประเด็นสำคัญคือ มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) มีความสัมพันธ์ระดับสูงมากกับการมีเป้าหมายร่วมกัน ($r = .892$) เนื่องจากความโปร่งใสในการจัดการทรัพยากรสร้างความเชื่อใจให้ทีมมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน นอกจากนี้ อัตถัญญุตา (การรู้ความมุ่งหมาย) ยังมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากกับการมีเป้าหมายร่วมกัน ($r = .862$) สะท้อนว่าเมื่อผู้นำกำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน จะส่งผลให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์จนกลายเป็นเป้าหมายหนึ่งเดียว สอดรับกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง (2566: 15-18) ที่ยืนยันว่าคุณธรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนปฏิสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างยั่งยืน

4. การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ ด้านกาลัญญุตา (การรู้จักเวลา) ด้านปุคคลัญญุตา (การรู้จักบุคคล) และด้านอัตถัญญุตา (การรู้จักความมุ่งหมาย) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 79.3 (R^2=.793) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของครูในระดับสูงมาก

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยฉบับนี้ ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารสถานศึกษาที่ผสานหลักสัปปุริสธรรมเข้ากับงานบริหารอย่างลงตัว โดยมีประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ ประการแรก พลังทางวัฒนธรรมและชุมชนถือเป็นฐานรากแห่งความสำเร็จ ผู้บริหารต้องใช้หลัก ปริสัญญุตา เพื่อเข้าถึงวิถีท้องถิ่น เปลี่ยนจากการสั่งการเป็นการบริหารแบบครองใจจนเกิดเป็นทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง ประการต่อมา ความโปร่งใสทางการเงิน ตามหลัก มัตตัญญุตา คือตัวแปรสำคัญที่สร้างความไว้วางใจเชิงระบบ ช่วยลดความระแวงและกระตุ้นให้ทีมงานทุ่มเทเพื่อวิสัยทัศน์องค์กร อย่างไรก็ตามยังพบช่องว่างด้าน ธัมมัญญุตา ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการเสริมทักษะการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ด้วยข้อมูล เพื่อก้าวข้ามการบริหารแบบเน้นเพียงความสัมพันธ์ไปสู่การวิเคราะห์เชิงลึก ในด้านการทำงานเป็นทีม องค์ความรู้ชี้ให้เห็นว่า วุฒิภาวะทางอารมณ์และบรรยากาศแห่งความเมตตาตามหลักสัปปุริสธรรม จะเปลี่ยนความสัมพันธ์ในทีมจาก "หน้าที่" ให้กลายเป็น "ความผูกพัน" ที่ยั่งยืน ท้ายที่สุดผลการวิเคราะห์ทางสถิติยืนยันว่า "สามกุญแจหลัก" ได้แก่ กาลัญญุตา (จังหวะเวลา), ปุคคลัญญุตา (การเลือกใช้คน) และ อัตถัญญุตา (ความชัดเจนในเป้าหมาย) คือฟันเฟืองสำคัญที่สามารถพยากรณ์และขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมได้สูงถึงร้อยละ 79.3 เปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ไม่ได้เกิดจากระเบียบข้อบังคับเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้ สัปปุริสธรรม ในการสร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” และ “ความโปร่งใส” จนเกิดเป็นความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสารหล่อลื่นสำคัญที่ทำให้ครูสามารถขับเคลื่อนงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด **ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย** คือ 1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” 2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรมเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีมของครู” 3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”

เอกสารอ้างอิง

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525, อัง.สตฺตก. 37/236). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตฺโต.). (2553). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พระมหาธรรมาธิปัตย์ ธีรวุฑฺโฒ. (ทองคำ). (2565) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักไตรสิกขา. ใน *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เกตุชญา วงษ์เพิก. (2565). สัปปุริสธรรม 7 : การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์,* 5(1), 39-50.

ขจรศักดิ์ จันทร์สว่าง. (2566). การใช้พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช.

นิรมล รอดไพ และคณะ. (2564). หลักธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(2), 55-64

ศิริลักษณ์ ชนะดี. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช.

หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เชื้อจีน ป.และคณะ. (2568). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัด สพป. นครศรีธรรมราช เขต 4.* ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.* คณะครุศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2568). *รายชื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มบริหารงานบุคคล.* เรียกใช้เมื่อ 8 กรกฎาคม 2568 จาก https://drive.googlecom/file/d/1fios7DbIZXMbGnIkI3kPo2bXxuhWt81u/view

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2568). *เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2570 กลุ่มนโยบายและแผน/ประกาศ 24 ธันวาคม 2568.* เรียกใช้เมื่อ 17 มกราคม 2569 จาก https://drive.google.com/file/d/1fios7DbIZXMbGnIkI3kPo2bXxuhWt81u/view

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)* ยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ หน้า 11.

สำนักงาน ก.พ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย "ประเทศไทย 4.0"* โดย ผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส. 2) (รุ่นที่ 9) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (กรกฎาคม 2560) หน้า 4.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing. (5th ed.).* New York : Harper Collins.

Kilindo John Emaneul. (2015, p 59). *Factors Affecting the Establishment and Practice of Teamwork of Teachers:* The Case study of Selected Secondary schools in Kilwa district, Tanzania, The Open University of Tanzania

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

Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419–427.

การทบทวนวรรณกรรมเรื่องความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง*

THE ACCURACY OF ELECTRODERMAL ACTIVITY SENSORS IN STRESS DETECTION: A NARRATIVE REVIEW

ชณัฐ ปิยพงศ์โกวิท[1] และ ธรรณวัฐ วัฒนาเศรษฐ์[2]

Chanut Piyapongkowit[1] and Thunnawat Wattanaseth[2]

[1-2]คณะเวชศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

[1-2]Faculty of Integrative Medicine, Dhurakij Pundit University, Thailand

Corresponding Author's Email: newwy.cpt@gmail.com

วันที่รับบทความ : 20 มีนาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 31 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 2 เมษายน 2569

Received 20 March 2026; Revised 31 March 2026; Accepted 2 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อประเมินความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านสัญญาณกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านความแม่นยำ และ 2) เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยเชิงพหุองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการจำแนกสภาวะความเครียด การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงทบทวนวรรณกรรมแบบพรรณนา (Narrative review) โดยดำเนินการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลวิชาการ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยกระบวนการสกัดและสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย พบว่า 1) อุปกรณ์ EDA แสดงศักยภาพในการตรวจจับและจำแนกสภาวะความเครียดในระดับดีถึงดีมาก โดยมีค่าความถูกต้อง (accuracy) อยู่ในช่วงร้อยละ 82.4–98.8

Citation:

* ชณัฐ ปิยพงศ์โกวิท และ ธรรณวัฐ วัฒนาเศรษฐ์. (2569). การทบทวนวรรณกรรมเรื่องความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1681-1696.

Chanut Piyapongkowit and Thunnawat Wattanaseth. The Accuracy Of Electrodermal Activity Sensors In Stress Detection: A Narrative Review. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 1681-1696;

DOI: https://doi.org/10.

https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/

และมีค่าสูงสุดที่ร้อยละ 94.8 ในเพศชาย และร้อยละ 98.8 ในเพศหญิง โดยเฉพาะในบริบทของการกระตุ้นความเครียดผ่านกิจกรรมเชิงปัญญา เช่น การปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับคอมพิวเตอร์ (Human–Computer Interaction: HCI) ซึ่งสะท้อนถึงความไวของสัญญาณต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติ 2) ความแม่นยำของการวัดมีลักษณะเป็นพลวัตและขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายมิติ ได้แก่ ปัจจัยทางชีวภาพ (เช่น เพศและอายุ) ปัจจัยทางสรีรวิทยา (อุณหภูมิและความชื้นของผิวหนัง) ปัจจัยเชิงเทคนิค (ตำแหน่งการวัดและวิธีการประมวลผลสัญญาณ) ตลอดจนลักษณะของสิ่งเร้าความเครียด ทั้งนี้ EDA มีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ไม่จำเพาะเจาะจง (non-specific stimuli) เช่น การออกกำลังกายหรือภาวะตื่นตัวทางอารมณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการตีความผลลัพธ์
คำสำคัญ: กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง, ความถูกต้อง, ความเครียด, อุปกรณ์สวมใส่

Abstract

This study aimed to: 1) evaluate the accuracy of stress detection devices based on electrodermal activity (EDA), with emphasis on accuracy metrics and classification performance, and 2) synthesize multidimensional factors influencing the effectiveness of stress state classification. This research employed a narrative review approach, systematically retrieving data from academic databases and analyzing the findings through structured extraction and synthesis of relevant studies.

The findings revealed that: 1) EDA demonstrates strong potential for detecting and classifying stress states, with overall accuracy ranging from 82.4% to 98.8%, and reaching a maximum of 94.8% in males and 98.8% in females, particularly in cognitively demanding contexts such as Human–Computer Interaction (HCI), reflecting the sensitivity of EDA signals to autonomic nervous system activity; 2) the accuracy of measurement is dynamic and influenced by multiple dimensions, including biological factors (e.g., sex and age), physiological factors (e.g., skin temperature and humidity), technical factors (e.g., sensor placement and signal processing methods), as well as the nature of stress-

inducing stimuli. However, EDA has inherent limitations due to its responsiveness to non-specific stimuli (e.g., physical activity or emotional arousal), which may introduce variability and affect result interpretation..

Keywords: Electrodermal Activity, Galvanic skin response, Accuracy, Stress, Wearable devices

บทนำ

ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญด้านสาธารณสุขที่ส่งผลกระทบทั้งในระดับร่างกายและจิตใจ โดยมีความสัมพันธ์กับโรคไม่ติดต่อเรื้อรังหลายชนิด เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด ภาวะเมแทบอลิกซินโดรม โรคซึมเศร้า และภาวะสมองเสื่อม อีกทั้งยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลอย่างมีนัยสำคัญ การประเมินความเครียดในทางคลินิกและงานวิจัยแบบดั้งเดิมมักอาศัยแบบสอบถามหรือการรายงานตนเอง ซึ่งมีข้อจำกัดด้านความเป็นอัตวิสัยและความแปรปรวนของการรับรู้ระหว่างบุคคล ส่งผลให้ความแม่นยำของข้อมูลลดลง นอกจากนี้ วิธีการทางชีวภาพ เช่น การตรวจระดับฮอร์โมนความเครียดหรือการตรวจคลื่นไฟฟ้าสมอง แม้จะให้ข้อมูลเชิงสรีรวิทยาที่สำคัญ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านต้นทุน เวลา และไม่สามารถสะท้อนความเครียดแบบต่อเนื่องในชีวิตจริงได้ (Hayley et al., 2021)

จากข้อจำกัดดังกล่าว จึงเกิดความสนใจในการใช้สัญญาณชีวภาพ (biosignals) เพื่อประเมินความเครียดอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของสารสนเทศศาสตร์ทางการแพทย์ (medical informatics) ซึ่งมุ่งเน้นการบูรณาการข้อมูลสุขภาพ การประมวลผลสัญญาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบเรียลไทม์ สัญญาณชีวภาพมีข้อได้เปรียบในการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาได้อย่างต่อเนื่อง (continuous monitoring) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ร่วมกับอุปกรณ์สวมใส่ (wearable devices) เพื่อสนับสนุนการเฝ้าระวังสุขภาพในชีวิตประจำวัน แนวทางดังกล่าวจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบบสุขภาพดิจิทัลและการแพทย์เฉพาะบุคคลในอนาคต

ในเชิงสรีรวิทยา ความเครียดเกี่ยวข้องกับการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ (autonomic nervous system; ANS) โดยเฉพาะระบบซิมพาเทติก ซึ่งควบคุมการตอบสนองต่อสิ่งเร้าและระดับความตื่นตัวของร่างกาย กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดที่สะท้อนการทำงานของระบบดังกล่าว โดยอาศัยการ

เปลี่ยนแปลงของการนำไฟฟ้าบนผิวหนังซึ่งสัมพันธ์กับการหลั่งเหงื่อจากต่อมเหงื่อชนิดเอคครินสัญญาณ EDA สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบหลัก ได้แก่ tonic component หรือ Skin Conductance Level (SCL) ซึ่งสะท้อนระดับพื้นฐานของสัญญาณ และ phasic component หรือ Skin Conductance Response (SCR) ซึ่งสะท้อนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าเฉพาะหน้า อย่างไรก็ตาม การวัด EDA ยังมีความไวต่อปัจจัยรบกวน เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การเคลื่อนไหว และความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพข้อมูล (data quality) และความถูกต้องของสัญญาณ (signal validity) (Cox et al., 2023)

ดังนั้น การประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของอุปกรณ์ตรวจวัด EDA จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของสารสนเทศศาสตร์ทางการแพทย์ โดยเฉพาะเมื่อมีการนำไปใช้ร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น อุปกรณ์สวมใส่และปัญญาประดิษฐ์ในการจำแนกภาวะความเครียด บทความทบทวนวรรณกรรมเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับความถูกต้องของ EDA ในการตรวจจับความเครียด โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบทั้งในด้านกลไกทางสรีรวิทยา วิธีการประมวลผลสัญญาณ และตัวชี้วัดความแม่นยำ รวมถึงการอภิปรายข้อจำกัดของงานวิจัยที่ผ่านมาและแนวโน้มการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบติดตามสุขภาพจิตแบบต่อเนื่องในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านสัญญาณกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ตัวชี้วัดด้านความแม่นยำ ได้แก่ accuracy รวมถึงประสิทธิภาพของแบบจำลองที่ใช้ในการจำแนกสภาวะความเครียด

2. เพื่อสังเคราะห์และเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความถูกต้องของการประเมิน ได้แก่ ประเภทอุปกรณ์ ตำแหน่งการวัด วิธีการประมวลผลสัญญาณ และรูปแบบการกระตุ้นความเครียด ตลอดจนบริบทการใช้งาน เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ EDA ในการตรวจจับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

การทบทวนวรรณกรรม

ความเครียด (Stress)

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้นิยามความเครียดว่าเป็น “ภาวะของความกังวลหรือความตึงเครียดทางจิตใจที่เกิดจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก” ความเครียดเป็นกลไกการตอบสนองตามธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งช่วยให้เรารับมือกับความท้าทายและภัยคุกคามในชีวิต ทุกคนสามารถเผชิญกับความเครียดได้ไม่มากก็น้อย แต่สิ่งสำคัญคือ วิธีการตอบสนองต่อความเครียดนั้นมีผลอย่างมากต่อสุขภาพโดยรวมของเรา

สถานการณ์ตึงเครียดกระตุ้น “กลไกการต่อสู้หรือหนี (fight or flight response)” ซึ่งเป็นกลไกการตอบสนองต่อภัยคุกคามในภาวะอันตราย โดยร่างกายจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านฮอร์โมนและสรีรวิทยาเพื่อเอาตัวรอดในสถานการณ์อันตราย ในภาวะเครียดระบบ Sympathetic จะถูกกระตุ้นเพื่อเพิ่มพลังงานให้เตรียมพร้อมในการเผชิญอันตราย ต่อมหมวกไต (Adrenal grand) หลั่งฮอร์โมน Cortisol และ Epinephrine เข้าสู่กระแสเลือดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยา เช่น เพิ่มอัตราการเต้นของหัวใจ เพิ่มความดันโลหิต และกระตุ้นต่อมเหงื่อให้หลั่งเหงื่อออกมามากขึ้น ความเครียดส่งผลต่อทั้งร่างกาย ทำให้เพิ่มการเผาผลาญพลังงาน กระตุ้นระบบภูมิคุ้มกัน และยับยั้งการทำงานของระบบสืบพันธุ์และทางเดินอาหาร[1]

ความเครียดเรื้อรังส่งผลต่อสุขภาพหลายด้าน ส่งผลทำให้ความสามารถในการเรียนรู้และความจำลดลง, ภูมิคุ้มกันลดลง, เกิดโรคเกี่ยวกับการอักเสบเช่นโรคมะเร็งและภูมิคุ้มกันทำร้ายตัวเองมากขึ้น, เพิ่มความเสี่ยงของโรคไขมันสูง โรคความดันโลหิตสูง, ทำให้เชื้อจุลินทรีย์ในลำไส้ไม่สมดุลและรบกวนฮอร์โมนต่างๆ[2,3]

วิธีการทำงานของกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal activity) ในการวัดความเครียด [3,4]

กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal activity) หรืออีกชื่อหนึ่งคือ Galvanic skin response (GSR) คือการวัดความเปลี่ยนแปลงการนำไฟฟ้าของผิวหนังเนื่องจากการหลั่งเหงื่อออกมาเล็กน้อยบริเวณผิวหนัง เนื่องจากความเครียด ซึ่งวัดโดยการนำแผ่นขั้วไฟฟ้า (Electrode) สัมผัสบริเวณผิวหนัง แล้วนำสัญญาณที่ได้มาไปประมวลผลต่อเป็น Skin Conductance Level (SCL) และ Skin Conductance Response (SCR) ได้ค่าวัดเป็น microsiemens (uS) หรือ kiloohms (kOhm) (1,000 kOhm = 1 microsiemens)

เมื่อร่างกายรับรู้ความเครียดจากทั้งที่รู้ตัว (Conscious) และไม่รู้ตัว (Unconscious) จะกระตุ้นระบบประสาทอัตโนมัติ (Autonomic nervous system) กระตุ้นต่อมหมวกไตให้หลั่ง Noradrenaline และ Epinephrine ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงสรีรวิทยาของร่างกาย มีการหลั่งเหงื่อเพิ่มมากขึ้น ซึ่งทำให้ค่าความต่างศักย์ของร่างกายเปลี่ยนแปลงไป เมื่อนำ electrode ไปวัดค่าความต่างศักย์ของร่างกายจึงได้ค่าที่มีการเปลี่ยนแปลงและนำมาใช้ในการคำนวณค่า EDA

การกระตุ้นความเครียดเพื่อใช้ในการวัดความเครียด

ในการศึกษาความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง การกระตุ้นความเครียดในสภาพแวดล้อมที่ถูกควบคุมหรือในห้องทดลอง เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเปรียบเทียบกับสภาวะปกติ ซึ่งแบบทดสอบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายมีดังนี้[4]

(1) Montreal Imaging Stress Task (MIST) เป็นการทำแบบทดสอบบนคอมพิวเตอร์ให้ถูกต้อง แล้วหลังจากนั้นจะเพิ่มความยากและลดระยะเวลาในการตอบลงตามความสามารถของผู้เข้าร่วมให้ตอบถูกเพียง 45-50% เพื่อเพิ่มความเครียดให้กับผู้เข้าร่วม หลังจากนั้นจะแสดงผลการทดสอบให้ต่ำโดยเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมคนอื่นๆที่ได้คะแนนสูงร่วมกับพูดแสดงความผิดหวังที่ได้ผลคะแนนน้อย และคำถามที่กระตุ้นให้รู้สึกว่าผู้เข้าร่วมมีความสามารถน้อยกว่าคนอื่น เพื่อเพิ่มความเครียดอีกครั้ง

(2) Stroop Color-Word interference Test (SCWT) เป็นการทดสอบความขัดแย้งทางความคิด โดยให้ผู้เข้าทดสอบระบุสีของตัวอักษรที่สะกดกับสีที่ไม่ตรงกัน โดย ให้อ่านสีของตัวอักษรที่สีของตัวอักษรที่สะกดกับสีที่ไม่ตรงกัน และเลือกคำตอบสีที่ถูกต้อง โดยที่ตัวเลือกเป็นตัวอักษรที่สีของตัวอักษรที่สะกดกับสีที่ไม่ตรงกันด้วยโดยให้เลือกคำตอบให้ถูกต้องตามสีตัวอักษรด้านบนที่เห็น

(3) Cold pressor test เป็นการกระตุ้นความเครียดโดยให้จุ่มมือลงไปในน้ำเย็นจัดให้นานที่สุด โดยให้ผู้เข้าร่วมบอกเมื่อเริ่มรู้สึกเจ็บ และจับเวลาจนกว่าจะทนไม่ไหวและนำมือออก

(4) International Affective Picture System test (IAPS) เป็นการใช้ภาพที่มีงานวิจัยว่ากระตุ้นอารมณ์ แล้วเปิดให้ผู้เข้าร่วมดู เพื่อดูการตอบสนองต่อความเครียด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการทบทวนวรรณกรรมเชิงบรรยาย (Narrative Review) ซึ่งเหมาะสมกับลักษณะของข้อมูลที่มีความหลากหลายทั้งในด้านการออกแบบการทดลอง วิธีการวัด และเทคนิคการวิเคราะห์ ทำให้ไม่สามารถสังเคราะห์เชิงปริมาณ (meta-analysis) ได้อย่างเหมาะสม โดยการศึกษานี้กำหนดกรอบการประเมินความถูกต้อง (accuracy framework) ครอบคลุมตัวชี้วัด ได้แก่ accuracy, sensitivity, specificity และประสิทธิภาพของแบบจำลองการจำแนก (classification performance) พร้อมทั้งกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของ “ความเครียด” และ “ความถูกต้อง” เพื่อให้การวิเคราะห์มีความชัดเจน

การสืบค้นข้อมูลดำเนินการจากฐานข้อมูลวิชาการ ได้แก่ PubMed, Scopus, ScienceDirect และ IEEE Xplore โดยใช้คำค้น (search string) เช่น (“stress” AND “electrodermal activity” OR “EDA” OR “GSR”) AND (“accuracy” OR “validity” OR “reliability” OR “classification”) โดยครอบคลุมงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในช่วงปี ค.ศ. 2000–2025 และมีการระบุวันที่สืบค้นอย่างชัดเจน ทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria) สำหรับงานวิจัยในมนุษย์ที่มีการรายงานค่าความถูกต้องของ EDA และเกณฑ์คัดออก (exclusion criteria) สำหรับงานที่ไม่มีการประเมินเชิงปริมาณหรือไม่ผ่านการ peer review พร้อมทั้งแสดงขั้นตอนการคัดเลือกในรูปแบบ PRISMA-like flow

การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งเน้นการสกัดตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง วิธีการกระตุ้นความเครียด ตำแหน่งการวัดสัญญาณ ประเภทของอุปกรณ์ วิธีการประมวลผลสัญญาณ และค่าความถูกต้องที่รายงาน รวมถึงการประเมินคุณภาพงานวิจัย (quality assessment) และความเสี่ยงของอคติ (risk of bias) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการสังเคราะห์

ในด้านจริยธรรมการวิจัย การศึกษานี้ยึดหลักความโปร่งใสและความครบถ้วนของข้อมูล โดยลดความเอนเอียงในการคัดเลือกงานวิจัย (selection bias) และให้ความสำคัญกับการอ้างอิงแหล่งข้อมูลอย่างถูกต้อง การนำเสนอผลการศึกษาเป็นไปอย่างเป็นกลาง เพื่อสะท้อนภาพรวมขององค์ความรู้ในปัจจุบันเกี่ยวกับการใช้ EDA ในการประเมินความเครียดอย่างถูกต้องและเชื่อถือได้

ผลการวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความถูกต้อง (Accuracy) ของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal activity)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่นำมาศึกษามีขนาดกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 24–51 คน ครอบคลุมช่วงอายุตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจนถึงผู้สูงอายุ โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในมนุษย์ที่มีการออกแบบการทดลองเพื่อแยกระหว่างสภาวะพัก (rest phase) และสภาวะเครียด (stress phase)

อุปกรณ์และตำแหน่งการวัดสัญญาณกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) มีความแตกต่างกันระหว่างงานวิจัย โดยตำแหน่งที่ใช้ในการวัดสัญญาณมากที่สุดคือบริเวณนิ้วมือ รองลงมาคือบริเวณข้อมือและเท้า ทั้งนี้ตำแหน่งการวัดดังกล่าวถูกเลือกใช้ตามความเหมาะสมของการออกแบบการทดลองในแต่ละการศึกษา

หลังจากการประมวลผลสัญญาณและการคำนวณโดยใช้ตัวจำแนก งานวิจัยทั้งหมดรายงานค่าความถูกต้องในการจำแนกระหว่างสภาวะพักและสภาวะเครียดอยู่ในช่วงร้อยละ 82.8–98.8 โดยงานวิจัยของ Alexandros Liapis รายงานค่าความถูกต้องสูงที่สุดในการจำแนกสภาวะพักและสภาวะเครียดที่ถูกกระตุ้นจากสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจขณะใช้งานคอมพิวเตอร์ ด้วยวิธี Linear Discriminant Analysis ขณะที่งานวิจัยของ Cornelia Setz รายงานค่าความถูกต้องต่ำที่สุดที่ร้อยละ 82.8 จากการใช้ Linear Discriminant Analysis ในการจำแนกสภาวะความเครียดที่ถูกกระตุ้นด้วยแบบทดสอบ Montreal Imaging Stress Task

รายละเอียดของรูปแบบการทดลอง อุปกรณ์ที่ใช้ วิธีการประมวลผลสัญญาณ การคำนวณโดยใช้ตัวจำแนกและค่าความถูกต้องที่รายงานในแต่ละการศึกษา แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะสำคัญของงานวิจัยเกี่ยวกับความถูกต้องของการตรวจจับความเครียดด้วย EDA

ผู้วิจัย	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	วิธีการกระตุ้นความเครียด	อุปกรณ์ / ตำแหน่งวัด	วิธีประมวลผลสัญญาณ	ตัวจำแนก (Classifier)	Accuracy (%)
Liapis et al. (2015)	40	Human–Computer Interaction (HCI)	นิ้วมือ	Feature extraction + filtering	LDA	98.8
Setz et al. (2010)	24	MIST	นิ้วมือ	Time-domain features	LDA	82.8
Martínez-Rodrigo et al. (2016)	30	Arousal task	มือ	Signal processing	SVM	~90
De Vries et al. (2022)	30	Real-time stress task	ข้อมือ	ML-based features	Multi-task learning	~90–95
Kong et al. (2023)	35	Clinical (dental stress)	มือ	Feature extraction	SVM	~85–90
S. AA et al. (2020)	30	Pre-surgery stress	ข้อมือ (wearable)	Signal processing	ML models	~90
Zangróniz et al. (2017)	28	Calm vs distress task	นิ้วมือ	Time + frequency domain	SVM	~90–95
Pakarinen et al. (2019)	50	Daily life stress	ข้อมือ (wearable)	ML-based features	Random Forest	~85–92

ตารางที่ 1 สรุปลักษณะสำคัญของงานวิจัยที่นำมาทบทวน โดยแสดงความแตกต่างของการออกแบบการทดลอง วิธีการกระตุ้นความเครียด อุปกรณ์และตำแหน่งการติดตั้งเซนเซอร์ EDA รวมถึงเทคนิคการวิเคราะห์และค่าความถูกต้องที่รายงาน ผู้อ่านควรตีความผลลัพธ์ในตารางนี้ควบคู่กับบริบทของการทดลองและปัจจัยที่อาจมีผลต่อสัญญาณ EDA มากกว่าการพิจารณาค่าความถูกต้องเพียงอย่างเดียว

คำย่อ:

EDA = electrodermal activity;

LDA = linear discriminant analysis;

SVM = support vector machine;

NCC = nearest class center;

QDA = quadratic discriminant analysis;

k-NN = k-nearest neighbors;

MLP = multilayer perceptron.

2. สังเคราะห์และสรุป (Synthesis and Summary) ถึงกลไกวัด, ความถูกต้อง, และการกระตุ้นความเครียดในการประเมินความถูกต้อง ในการวัดความเครียดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างถูกต้อง

จากการสังเคราะห์ผลการทบทวน (ตารางที่ 1) พบว่า การใช้กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (EDA) มีประสิทธิภาพในการจำแนกภาวะความเครียดในระดับดีถึงดีมาก โดยเฉพาะในบริบทที่ความเครียดเกิดจากการทำงานภายใต้แรงกดดัน งานวิจัยส่วนใหญ่รายงานค่าความถูกต้องสูงเมื่อใช้การกระตุ้นความเครียดผ่านกิจกรรมทางสติปัญญาหรือสถานการณ์การทำงานที่ใกล้เคียงสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทของ EDA ในการสะท้อนการตื่นตัวของระบบประสาทอัตโนมัติส่วนซิมพาเทติก

อย่างไรก็ตาม ค่าความถูกต้องที่รายงานมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนตามการออกแบบการทดลอง เนื่องจากแต่ละการศึกษามีความแตกต่างในลักษณะของสภาวะที่นำมาเปรียบเทียบ วิธีการกระตุ้นความเครียด และเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งล้วนส่งผลต่อค่าความถูกต้องที่ได้ โดยการวัดที่บริเวณนิ้วมือมักให้ค่าความถูกต้องสูงกว่า แต่มีข้อจำกัดด้านความสะดวกในการใช้งานในชีวิตประจำวัน ขณะที่การวัดที่บริเวณข้อมือหรือเท้า แม้ให้ค่าความถูกต้องต่ำกว่าเล็กน้อย แต่มีโอกาสในการนำไปปรับใช้ในชีวิตจริงมากกว่า

ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาในการแปลความผลลัพธ์คือ ความจำเพาะของสัญญาณ EDA ต่อความเครียดโดยตรง เนื่องจาก EDA สามารถตอบสนองต่อภาวะที่มีการหลั่งเหงื่ออื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น การเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ดังนั้น การรายงานและเปรียบเทียบค่าความถูกต้องควรพิจารณาควบคู่กับบริบทการทดลองและปัจจัยรบกวนที่เกี่ยวข้อง มากกว่าการพิจารณาค่าตัวเลขเพียงอย่างเดียว

โดยสรุป การใช้ EDA เป็นเครื่องมือในการประเมินความเครียดที่มีศักยภาพสูง โดยเฉพาะในบริบทการทำงานและการเฝ้าระวังความเครียดอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ดี การนำไปประยุกต์ใช้จำเป็นต้องอาศัยการออกแบบการทดลองที่เหมาะสม การเลือกตำแหน่งการวัดที่สมดุลระหว่างความแม่นยำและความสะดวก และการตีความผลลัพธ์อย่างรอบด้าน เพื่อหลีกเลี่ยงการสรุปผลที่คลาดเคลื่อน

อภิปรายผล

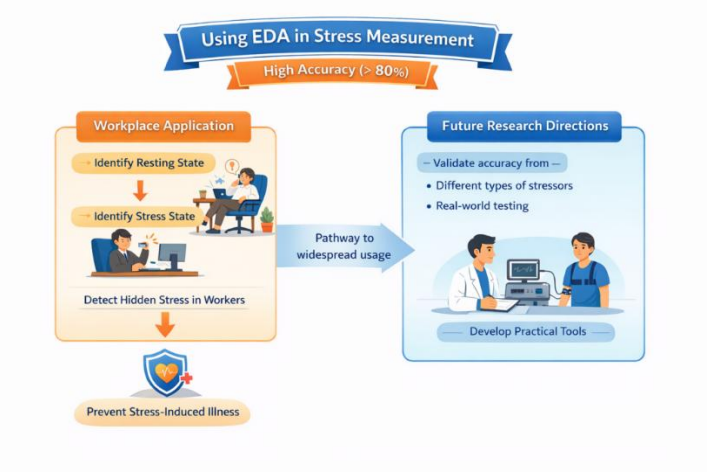
ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มุ่งประเมินความถูกต้องของอุปกรณ์ตรวจจับความเครียดผ่านสัญญาณกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) พบว่า EDA มีศักยภาพในการจำแนกภาวะความเครียดได้ในระดับดีถึงดีมาก โดยค่าความถูกต้อง (accuracy) ในงานวิจัยส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 82 ซึ่งสะท้อนถึงความไวของสัญญาณต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดด้านสรีรวิทยาความเครียดของ Godoy et al. (2018) และ Yaribeygi et al. (2017) ที่อธิบายบทบาทของระบบซิมพาเทติกในกลไก “fight-or-flight” รวมถึงสอดคล้องกับ Chu et al. (2024) ที่ระบุว่าสัญญาณชีวภาพ เช่น EDA สามารถสะท้อนการตอบสนองต่อความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความแม่นยำในระดับสูง แต่ความแตกต่างของการออกแบบการทดลอง วิธีการประมวลผลสัญญาณ และตัวจำแนก ส่งผลให้ค่าความถูกต้องมีความแปรผันระหว่างการศึกษา

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่มุ่งสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความถูกต้อง พบว่า รูปแบบการกระตุ้นความเครียด ตำแหน่งการวัด และบริบทการใช้งานมีบทบาทสำคัญ โดย EDA มีประสิทธิภาพสูงในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันทางสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับ Kong et al. (2023) ขณะที่ตำแหน่งการวัดบริเวณนิ้วมือให้ค่าความแม่นยำสูงกว่า แต่ข้อมือมีความเหมาะสมต่อการใช้งานจริงมากกว่า (S. AA et al., 2020) นอกจากนี้ แม้การใช้ EDA เพียง

สัญญาณเดียวจะให้ผลลัพธ์ที่ดี แต่การผสานกับสัญญาณชีวภาพอื่นสามารถเพิ่มความแม่นยำได้ (Alberdi et al., 2016) อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดจากสัญญาณรบกวน (noise) และสิ่งแทรกซ้อน (artifact) ในการใช้งานจริง ซึ่งสอดคล้องกับ Can et al. (2019) และ Markiewicz et al. (2022) ดังนั้น การพัฒนาในอนาคตควรมุ่งเน้นการเพิ่มคุณภาพสัญญาณ ลดปัจจัยรบกวน และออกแบบอุปกรณ์สวมใส่ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า การใช้กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) เป็นตัวชี้วัดทางสรีรวิทยาที่มีศักยภาพในการตรวจจับและจำแนกภาวะความเครียดได้ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าความถูกต้องมากกว่าร้อยละ 80 ซึ่งตอกย้ำความเหมาะสมของการนำ EDA มาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือประเมินความเครียดในบริบทของการทำงานและชีวิตประจำวัน องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า EDA สามารถแยกความแตกต่างระหว่างสภาวะพักและสภาวะเครียดระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีศักยภาพในการตรวจจับภาวะความเครียดแฝงในระยะเริ่มต้นก่อนการแสดงอาการทางกายหรือจิตใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพในระยะยาว อีกทั้งยังชี้ให้เห็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ EDA ในสภาพแวดล้อมจริง โดยเฉพาะการออกแบบอุปกรณ์และระบบติดตามความเครียดที่สอดคล้องกับการใช้งานในชีวิตประจำวัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่มีความเหมาะสม น่าเชื่อถือ และสามารถใช้งานได้อย่างแพร่หลายมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ การใช้ EDA ในการวัดความเครียด

จากภาพที่ 1 แสดงกระบวนการเชิงแนวคิดของการประยุกต์ใช้กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) ในการตรวจจับความเครียด โดยเริ่มจากบริบทการใช้งานในชีวิตจริง เช่น สถานการณ์การทำงานที่มีแรงกดดัน ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดของสิ่งเร้าความเครียดในแต่ละบุคคล จากนั้นความเครียดที่เกิดขึ้นส่งผลให้ระบบประสาทอัตโนมัติ โดยเฉพาะระบบซิมพาเทติกเกิดการตื่นตัว และสะท้อนออกมาในรูปของการเปลี่ยนแปลงสัญญาณกิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง

ขั้นต่อมา สัญญาณ EDA ที่ตรวจวัดได้จะถูกนำมาประมวลผลเพื่อใช้ในการจำแนกสภาวะพักและสภาวะเครียด รวมถึงการตรวจจับความเครียดแฝงที่อาจยังไม่แสดงอาการทางกายหรือจิตใจอย่างชัดเจน ผลลัพธ์ดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการเฝ้าระวังความเครียด การดูแลสุขภาพ และการตัดสินใจเชิงป้องกันในระยะยาว นอกจากนี้ ภาพยังสะท้อนแนวทางการพัฒนาอุปกรณ์สวมใส่และการศึกษาวิจัยในอนาคตเพื่อเพิ่มความเหมาะสมในการใช้งานจริง ทั้งนี้ ภาพเป็นการสื่อเชิงแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม มิได้แสดงผลการทดลองหรืออุปกรณ์ที่ใช้จริงในการศึกษานี้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การใช้กิจกรรมทางไฟฟ้าของผิวหนัง (Electrodermal Activity: EDA) เป็นวิธีการที่มีศักยภาพในการตรวจจับและจำแนกภาวะความเครียด โดยงานวิจัยส่วนใหญ่รายงานค่าความถูกต้องอยู่ในระดับดีถึงดีมาก สะท้อนให้เห็นว่า EDA สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติที่เกี่ยวข้องกับความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีแรงกดดันทางสติปัญญาหรือการทำงาน อย่างไรก็ตาม ค่าความถูกต้องดังกล่าวยังมีความแปรผันตามปัจจัยหลายประการ เช่น รูปแบบการทดลอง วิธีการกระตุ้นความเครียด ตำแหน่งการติดตั้งเซนเซอร์ และเทคนิคการประมวลผลสัญญาณ ทำให้การเปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างการศึกษาเป็นไปได้อย่างจำกัด อีกทั้งสัญญาณ EDA ยังมีความไวต่อปัจจัยรบกวนอื่น เช่น การเคลื่อนไหว อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อม ซึ่งอาจส่งผลต่อความถูกต้องในการตีความผลลัพธ์ ดังนั้น ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้คือ งานวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาและทดสอบการใช้งาน EDA ในสภาพแวดล้อมจริงนอกห้องปฏิบัติการ ควบคู่กับการออกแบบอุปกรณ์สวมใส่ที่ใช้งานได้สะดวกและเหมาะสมต่อการติดตามระยะยาว รวมถึงการปรับปรุงวิธีการประมวลผลสัญญาณและ

แบบจำลองการจำแนกเพื่อเพิ่มความสามารถในการแยกแยะสัญญาณความเครียดออกจากสัญญาณรบกวนอย่างแม่นยำ ซึ่งจะช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือของ EDA และสนับสนุนการนำไปประยุกต์ใช้ในการเฝ้าระวังและส่งเสริมสุขภาพจิตในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

Alberdi, A., Aztiria, A., & Basarab, A. (2016). Towards an automatic early stress recognition system for office environments based on multimodal measurements: A review. *Journal of Biomedical Informatics,* 59, 49–75.

Can, Y. S., Arnrich, B., & Ersoy, C. (2019). Stress detection in daily life scenarios using smart phones and wearable sensors: A survey. *Journal of Biomedical Informatics*, 92, 103139.

Chu, B., Marwaha, K., Ayers, D., & Sanvictores, T. (2024). *Physiology, stress reaction*. StatPearls Publishing

Cox, O. D., Munjal, A., McCall, W. V., Miller, B. J., Baeken, C., & Rosenquist, P. B. (2023). A review of clinical studies of electrodermal activity and transcranial magnetic stimulation. *Psychiatry Research,* 329, 115535.

De Vries, S., Smits, R., Tataj, M., Ronckers, M., Van Oost, F., et al. (2022). *Accurate stress detection from novel real-time electrodermal activity signals and multi-task learning models.* In Proceedings of the AHFE International Conference.

Godoy, L. D., Rossignoli, M. T., Delfino-Pereira, P., Garcia-Cairasco, N., & de Lima Umeoka, E. H. (2018). A comprehensive overview on stress neurobiology: Basic concepts and clinical implications. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 12, 127.

Hayley, S., Hakim, A. M., & Albert, P. R. (2021). Depression, dementia and immune dysregulation. *Brain,* 144(3), 746–760

Kong, Y., Posada-Quintero, H. F., Tran, H., Talati, A., Acquista, T. J., Chen, I.-P., et al. (2023). Differentiating between stress- and EPT-induced electrodermal activity during dental examination. *Computers in Biology and Medicine*, 155, 106695.

Liapis, A., Katsanos, C., Sotiropoulos, D., Xenos, M., & Karousos, N. (2015). Stress recognition in human-computer interaction using physiological and self-reported data: A study of gender differences. *In Proceedings of the 19th Panhellenic Conference on Informatics*. 323–328). ACM.

Markiewicz, R., Markiewicz-Gospodarek, A., & Dobrowolska, B. (2022). Galvanic skin response features in psychiatry and mental disorders: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health,* 19(20), 13428.

Martínez-Rodrigo, A., Zangróniz, R., Pastor, J. M., & Sokolova, M. V. (2016). Arousal level classification of the aging adult from electrodermal activity: From hardware development to software architecture. *Pervasive and Mobile Computing,* 34, 46–59.

Pakarinen, T., Pietilä, J., & Nieminen, H. (2019). Prediction of self-perceived stress and arousal based on electrodermal activity. In Proceedings of the IEEE *Engineering in Medicine and Biology Society (EMBC),* 2191–2195.

Setz, C., Arnrich, B., Schumm, J., La Marca, R., Tröster, G., & Ehlert, U. (2010). Discriminating stress from cognitive load using a wearable EDA device. *IEEE Transactions on Information Technology in Biomedicine*, 14(2), 410–417.

Singh, A. A., Sharma, P., Verma, S., Kumar, S. K., Singh, A., & Akl, T. J. (2020). Electrodermal activity-based pre-surgery stress detection using a wrist wearable. *IEEE Journal of Biomedical and Health Informatics,* 24(1), 92–100.

Sugimine, S., Saito, S., & Takazawa, T. (2020). Normalized skin conductance level could differentiate physical pain stimuli from other sympathetic stimuli. *Scientific Reports,* 10,

Yaribeygi, H., Panahi, Y., Sahraei, H., Johnston, T. P., & Sahebkar, A. (2017). The impact of stress on body function: A review. *EXCLI Journal,* 16, 1057–1072.

Zangróniz, R., Martínez-Rodrigo, A., Pastor, J. M., López, M. T., & Fernández-Caballero, A. (2017). Electrodermal activity sensor for classification of calm/distress condition. *Sensors,* 17(10), 2324.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

_**********_

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทวิจารณ์หนังสือ แก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา **ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ (ราย 2 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน, ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม, ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน – ตุลาคม และ ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม**

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจารณ์หรือเสนอแนวคิดใหม่

3) บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่เขียนขึ้นจากการทบทวนเอกสารวิชาการ ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ และนำมาประมวลเรียบเรียงในรูปบทความ

4) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) เป็นการค้นหาข้อดีและข้อไม่ดีของเรื่องที่จะวิจารณ์ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการวิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่าหน้ากระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 250-300 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็น สากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)

5) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ

6) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย

7) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

8) สมมติฐาน (ถ้ามี)

9) เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัย การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

11) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัย ตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ

12) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

13) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

14) สรุป (Conclusion) /ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

15) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)

5) บทคัดย่อ (Abstract)

6) บทนำ (Introduction)

7) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามสำดับ

8) สรุป (Conclusion)

9) เอกสารอ้างอิง (Reference)

บทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ

3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)

5) ข้อมูลส่วนประกอบของหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

5.1 ภาพปกหนังสือ

5.2 แปลจากหนังสือ: .....

5.3 ผู้เขียน: .....

5.4 ผู้แปล: .....

5.5 สำนักพิมพ์: .....

5.6 ปีที่พิมพ์: .....

5.7 จำนวนหน้า: .....

6) บทนำ (Introduction)

7) เนื้อเรื่อง (Content)

8) บทวิจารณ์

9) สรุป (Conclusion)

10) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้**วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น *การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559)* โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ /เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้จักเป็นอัตตาแล้วไซร้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาพาธ” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสาวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คุ้มรักษา และอัจจิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//*ชื่อหนังสือ*.//(ครั้งที่พิมพ์).//สถานที่พิมพ์/:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง. (2548). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).//*ชื่อเรื่อง*/(เลขหน้าที่อ้าง).//สถานที่พิมพ์/: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑุวงศ์. (2556 ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร (บรรณาธิการ), *คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้* (หน้า 39-68). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//*ชื่อวารสาร*.//ปีที่/(ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษฎา ผาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์*, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ใน *ชื่อสารานุกรม*,/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง). สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทอาจพันธ์. (2537). หม้อคอควาย. ใน *สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ*, (หน้า 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//*ชื่อหนังสือพิมพ์*,/เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.//ใน *ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา./*ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา.* มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาคภูมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.//(วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).//*ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.*//(ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). *วิถีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว*. (พระมหาปรัชญ์ อัตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.//(ปีที่เผยแพร่).// *ชื่อเรื่อง.*//เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริงจิตร. (2555). *กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation* เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). *เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562* . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).//*ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า*/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49* (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระบทสิ่งแวดล้อม. *ราชกิจจนุเบกษา เล่ม 129 ตอนพิเศษ 97 ง หน้า 1* (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

เกษฎา ผาทอง. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประภัสสร ปรี่เอี่ยม และธรรมนูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็ก สำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน *รายงานการวิจัย*. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.

พระสุดรักษ์ วิสุทฺโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, *2*(2), 8-13

พระสถาพร ปุณฺณนนฺโท (รำจวนจร) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, *3*(2), 16-31.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกं 2500*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). *รายงานทารกน้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเตอร์เน็ต)*. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก http://atg.hdc.moph.go.th

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). *ศิลปะการแห่งโนราห์.* เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Elizabet, B. (1990). *Ecotourism: The Potentials and Pitfalls*. Vol. 1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ ได้ที่ https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/about เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : journalacademicpromotion@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ไม่ตรงกับแนวทางของวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่ หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารลิ้งค์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด)

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ)

2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ

3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

4.สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย, ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง, วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง, การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ, การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ .....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

อภิปรายผล (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กะทัดรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ ร่วมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีขอบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 คำ)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt)

(16 pt)

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน[1] (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด[1] (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)



(14 pt)

แปลจากหนังสือ:

ผู้เขียน:

ผู้แปล:

สำนักพิมพ์:

ปีที่พิมพ์:

จำนวนหน้า:

บทนำ (18 pt)

(16 pt) บริบท ความเป็นมา ของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อเรื่อง (18 pt)

(16 pt) องคประกอบของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา บท หมวดหมู่ ลักษณะ ชนิด ประเภท วัตถุประสงค สาระ ประเด็น แงคิด มุมมอง ฯลฯ

บทวิจารณ์ (18 pt)

(16 pt) นำเสนอหลักการ แนวคิด ผานการวิเคราะห สังเคราะห วิจารณ ที่สะท้อนมุมมองเหตุผลความคาดหวัง ผลกระทบ สาระสำคัญ ตามหลักทฤษฎีเชิงวิชาการ พรอมเสนอแนะแนวทางเพื่อการแกไข การสงเสริมและพัฒนาตอยอด (อางอิงถามี)

จุดเด่น

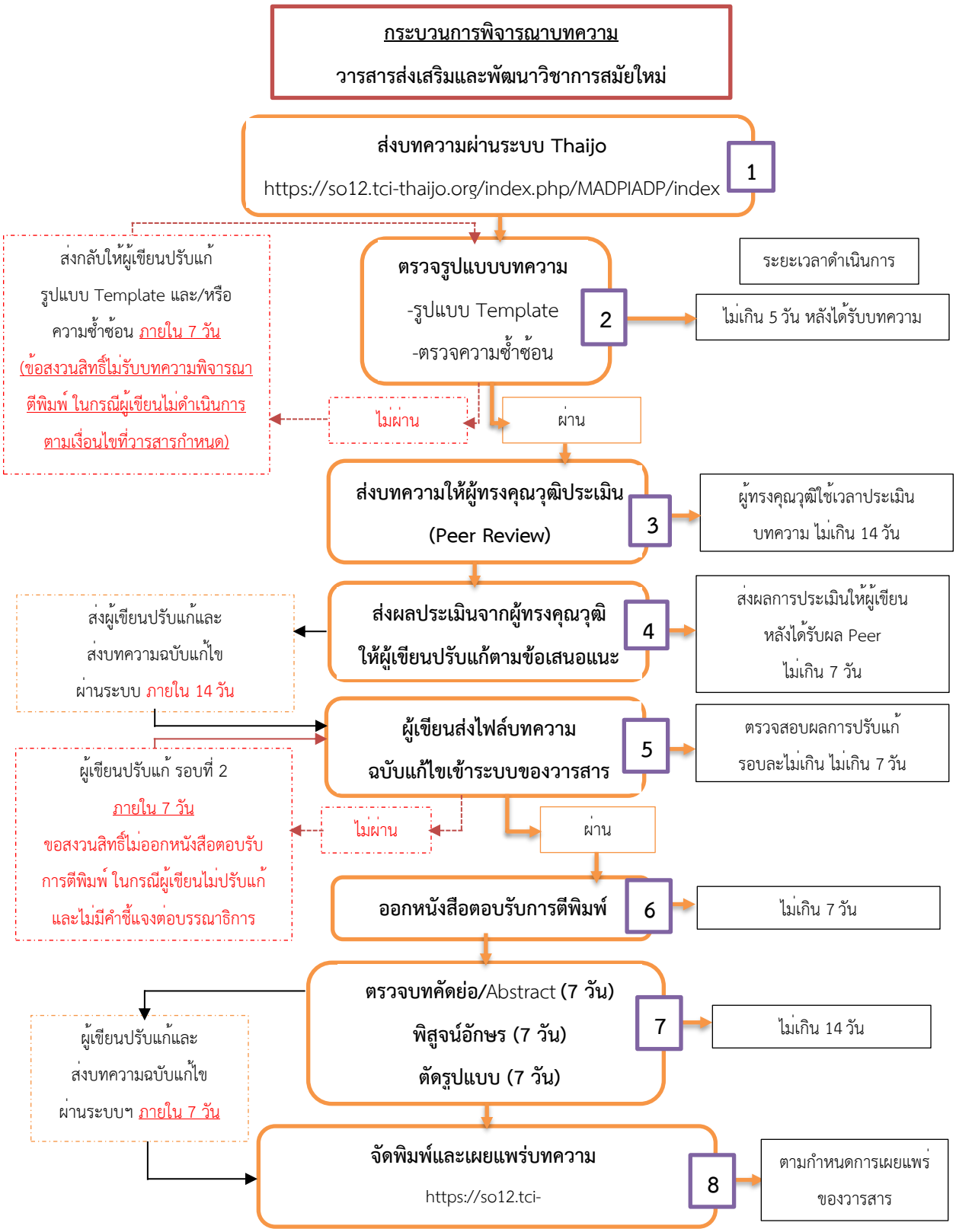
จุดด้อย

สรุป (18 pt)

(16 pt) สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการศึกษาที่นำเสนอ สะท่อนคุณคา การนำไปใช่ประโยชน เปนความเรียงไมใสเลขเปนข่อมาตรา ไมเอียง ไมหนา ไมแทรกภาพโมเดล สะทอนคุณคาทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)



หมายเหตุ: ระยะเวลาของกระบวนการพิจารณาบทความตั้งแต่ผู้นิพนธ์ส่งบทความเข้าระบบ ขั้นตอนที่ 1-6 ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน ในการออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์ (ผู้นิพนธ์บทความต้องปรับแก้บทความตามกำหนด)